

التكوين ودوره في تحسين أداء المورد البشري :

دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية سكيكدة

**Formation and its role in improving human resource
performance: Field study at the Skikda port authority.**

تاريخ النشر: 2025/04/25

تاريخ القبول: 2025/04/07

تاريخ الإرسال: 2024/12/25

بن سلامة زهية¹

¹ جامعة سكيكدة ، الجزائر، EMAIL : zahiabenslama@gmail.com

الملخص:

يهدف هذا العمل البحثي إلى دراسة دور التكوين في أداء المورد البشري من خلال البحث في عملية تكوين الموارد البشرية التي تعتبر من أهم الاستراتيجيات التي تسعى المنظمات من خلالها إلى تطوير وتحسين الأفراد فالعنصر البشري من أهم القوى وأعظمها ويشكل القوى الدافعة لفعالية المؤسسة، كما يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وبدراسات الموارد البشرية بشكل خاص وذلك على أنه إستخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى، في الجانب النظري للدراسة تم إلقاء الضوء على مختلف الأدبيات الخاصة بالموضوع، أما الجانب التطبيقي فقد تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة قصدية غير احتمالية، حجمها 101 عامل بالمؤسسة المينائية سكيكدة . و قد تم استخدام أسلوبين من التحليل هما التحليل الكمي والتحليل الكيفي فالأول من أجل وصف الظاهرة موضوع الدراسة والثاني من أجل تفسير النتائج.

الكلمات المفتاحية: التكوين ، الأداء ، المورد البشري

المؤلف المرسل: بن سلامة زهية، الإيميل: zahiabenslama@gmail.com

Abstract:

This research work aims to study the role of training in the performance of the human resource through research into the process of training human resources, which is considered one of the most important strategies through which organizations seek to develop and improve individuals. The human element is one of the most important and greatest forces and constitutes the driving forces for the organization's effectiveness. Performance is also considered one of the most important and greatest forces in the organization. Concepts that have received a large share of attention and research in administrative studies in general and human resources studies in particular. This means using all available resources to improve outputs and process productivity and achieving integration between the correct technology that employs capital in the optimal way. In the theoretical aspect of the study, various literature on the subject was shed light on. As for the practical aspect, data was collected through a questionnaire that was distributed to a sample. Non-probabilistic intent, size: 101 workers at the Skikda Port Corporation. Its size is 101 workers at the Skikda Port Corporation. Two methods of analysis were used: quantitative analysis and qualitative analysis, the first to describe the phenomenon under study and the second to interpret the results

Keywords: : training, performance, human resource.

مقدمة:

تعدّ عملية تكوين الموارد البشرية من أهم الاستراتيجيات التي تسعى المنظمات من خلالها إلى تطوير وتحسين الأفراد عن طريق الرفع من قدراتهم وزيادة فعاليتهم وهو ما يمكن المنظمات من زيادة الكفاية الإنتاجية.



إنَّ العنصر البشري من أهم القوى وأعظمها ويشكل القوة الدافعة لفعالية المؤسسة ومصدرها ونجاحها وهذا ما يجعله يحظى باهتمام كبير من مختلف الباحثين والمفكرين حيث تعتبر الموارد البشرية المحور الرئيسي في مواجهة تحديات العصر ومتغيراته المتلاحقة ومواكبة التطورات المتسارعة في كافة المجالات لذلك أصبحت تحظى باهتمام كبير من طرف المنظمات خاصة مع إدراكهم أن استقطاب وتوظيف العقول البشرية واحتضان القدرات الفكرية والمعرفية والطاقات الذهنية في الوقت الحالي لا يمثل ضمنا كافيا من أجل تحقيق فاعلية الأداء في ظل محيط يتسم بالتقلبات والمفاجآت بل لابد من تطويرها والرفع من أدائها باستمرار وهذا يأتي من خلال ممارسة التكوين ممارسة علمية ،فالتكوين يعدّ من الأدوات الأساسية للمؤسسة وهو بمثابة استثمار هام فيجب على كل مؤسسة تريد مسايرة التطورات الحاصلة أن تتبناه وتولي له اهتماما كبيرا. كما يعتبر أيضا أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياس لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع وعليه جاءت الدراسة الراهنة للبحث في طبيعة العلاقة بين التكوين وأداء المورد البشري.

أولا: محددات الدراسة

1- المشكلة البحثية:

إنَّ التطور الحادث في المجتمعات أوجب أن تكون تلك المجتمعات دائمة التغيير في مختلف الجوانب ذلك التغيير الذي يتطلب تكيف مستمر مع معطيات العصر التقنية، إنَّ معطيات التقنيات كثيرة ومجالاتها متعددة ضربت جذورها في أعماق المجتمع فأخذت تغير في سلوك الفرد والتغيير في سلوك الفرد لابد أن يواكبه شيئا من الحذر فإذا كان تغييرا مرغوبا فهذا ما تسعى إليه المجتمعات الى الترقى ومواجهة تحديات العصر وتسخر جميع إمكانياتها لاستغلال الموارد الطبيعية والبشرية الاستغلال الأمثل وبذلك تتجاوز حدود التخلف.

بدأ الاهتمام بالتكوين باعتباره مفهوم ينظوي تحت مفهوم التعليم حيث يتم اكتساب الفرد قدرات عقلية وعضلية تتمثل في المعرفة والمهارات مع تنمية

السلوك والاتجاهات نحو حب العمل والإخلاص فيه، كما يعتبر التكوين في المنظمات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها هذه المنظمات في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية التقنية والإنتاجية والإدارية التي ترتبط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لكافة عناصر الإنتاج من جهة أخرى كما أن البرامج التكوينية تعد من المستلزمات الأساسية لتقليص الفجوة بين قابلية الأفراد الجدد ومتطلبات العمل حيث أنها تؤدي إلى إحداث الموازنة بين ما يستطيع الفرد عمله وما يطلبه العامل نفسه.

فالأداء يعتبر من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص وذلك لأهميته على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها كما يعرف تحسين الأداء على أنه استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى ويعتبر تقييم الأداء الموارد البشرية من أهم الأنشطة والعمليات الخاصة بإدارة الموارد البشرية وهو أحد النظم الفرعية المكونة لهذه الإدارة الذي يحقق النفع للفرد والمنظمة في صورة استخدام أفضل للموارد البشرية حيث يدور تقييم الأداء حول أهم عنصر من عناصر تحقيق الكفاءة الإنتاجية وهو العنصر البشري.

تعدّ عملية التكوين من العمليات الأساسية في تنمية الموارد البشرية فهي من أهم العمليات الأساسية في تنمية الموارد البشرية ومن أهم الأسباب التي تعمل على تحسين أداء العامل أو الموظف وهذا يؤدي إلى الارتقاء بالمؤسسات وتحسين جودة العمل والإنتاج كما يلعب اعتباره دورا هاما وفعالا في تحسين أداء المورد البشري ويمكن اعتباره بأنه ذلك النشاط الذي من خلاله يمكن للمورد البشري أن ينمي قدراته وكفاءاته لمزاولة العمل في المؤسسة إذ أنه يساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم ويعتبر المورد البشري المؤهل من بين أهم الموارد في المؤسسات إذ يتوقف نجاح هذه الأخيرة على مدى توفر الكفاءات والموظفين

المتكوينين والمورد البشري لا يمكنه تحقيق نتائج ذات جودة عالية بمجرد تواجده بل يجب إعداده وتكوينه بطريقة منظمة ومستمرة في إطار نظام متطور لإدارة الموارد البشرية.

ضمن هذا الطرح الإشكالي تمت صياغة التساؤلات التالية:

أ- تساؤل مركزي مفاده: هل يساهم التكوين في تحسين أداء العاملين ؟
وتندرج تحته :

ب-تساؤلات فرعية:

- هل يساهم التكوين في تحسين مهارات العاملين ؟

-هل تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء العاملين ؟

2-أهداف الدراسة: سعت الدراسة الراهنة إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ -هدف عام يتمثل في: معرفة دور التكوين في تحسين أداء المورد البشري داخل المؤسسة.

ب:أهداف جزئية تتمثل في:

-محاولة إبراز دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية ومدى مساهمتها في خلق القيمة المضافة في حالة ما إذا تم استغلالها من طرف المؤسسة.

-محاولة إبراز دور وأهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة وأهميته بالنسبة للعاملين.

-الوقوف على عناصر التكوين والدور الذي يلعبه في تحسين أداء الموارد البشرية.

-محاولة اكتشاف ومعرفة واقع التكوين في المؤسسة.

- 3-فرضيات الدراسة: استنادا إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وبناء على ما قدمته الدراسات السابقة، فقد تمت صياغة الفرضيات التالية:

أ-فرضية رئيسية: يساهم التكوين في تحسين أداء العاملين.

ب.فرضيات فرعية:

-يساهم التكوين في تحسين مهارات العاملين .

-تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المورد البشري.

3- الحقل الدلالي لمفاهيم الدراسة: اشتغلت الدراسة بمفاهيم أساسية هي: (التكوين، الأداء، الموارد البشرية).

أ- مفهوم التكوين:

لغويا: اشتقت كلمة تكوين من الفعل كوّن، في علم الكلام هو إخراج الشيء من العدم إلى الوجود.

اصطلاحًا: التكوين هو إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة (الداوي، صفحة ص03) إنتاجيته في المؤسسة

ويعرف كذلك بأنه النشاط المخطط الذي يهدف إلى اكتساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة (الكريم، 2010، ص37) تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة .

ويرى البعض الآخر أنه:

تنمية منظمة وتحسين للمعارف والاتجاهات والمهارات والسلوكيات التي تتطلبها مختلف مواقف العمل، (وسيلة، 2004، ص99) وذلك بغية قيام الأفراد بأعمالهم المهنية على أحسن وجه.

أو هو جهود إدارية وتنظيمية بحالة من الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد العامل الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله وأن يطور أدائه العملي والسلوكي (الرحمان، 1999، ص202) بشكل أفضل.

فمن خلال ما تقدم نلاحظ أن الكل يرى بأنّ التكوين هو مجموعة من العمليات المنظمة تستهدف مهارات وسلوكيات الفرد العامل ومعارفه وإحداث تغييرات فيها وذلك لفرض مواجهة والتغلب على العراقيل التي تواجه العامل أثناء قيامه بالمهام المنوطة له والمتعلقة بنشاطه المهني.

وعليه فقد حددنا للتكوين تعريفاً إجرائياً مفاده: هو نشاط مخطط، ووسيلة لإعداد الفرد وتدريبه وتحسين المعارف والاتجاهات وعملية من العمليات المنظمة والمترابطة فيما بينها لتزويد الفرد بمهارات وقدرات وذلك للقيام بالأعمال المهنية على أحسن وجه.

ب: الأداء:

لغويًا: الأداء مصدر للفعل أدى، ويقال أدى الشيء، أوصله والاسم والأداء، أي الأمانة وأدى الشيء قام به (منظور، ص26).

اصطلاحًا: تعرفه رواية محمد حسن على أنه: يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد (حسن، 2005، ص216) يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.

وفي مفهوم آخر يشير في معناه العام إلى السلوك الإنساني، خاصة عندما يكون الإنسان القائم بهذا السلوك منهمكا في فعل معين، فالأداء قد يعادل الإنجاز في عمل ما، حيث يطلق مصطلح الأداء الماهر على المستوى المرتفع من الإنجاز الفعلي للفرد، ويتميز عن الأداء العادي بالسرعة والدقة والسهولة وعدم وجود أخطاء

(. هاشم، 2004، ص25)

وتعريف آخر يستدل على معناه بأنه نتاج سلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الافراد، أما نتائج السلوك فهي تلك النتائج التي تمخض عندها ذلك السلوك، مما جعل البيئة أو المحصلة النهائية مختلفة عما كانت عليه نتائج ذلك السلوك.

(ابراهيم، 2003، ص15).

اجرائيا يمكننا الأداء بأنه يتعلق بنوعية النشاط وبالكيفية التي تنفذ بها المهام المسندة الى العاملين، وهو عبارة عن سلوك إنساني يعبر عن الإنجاز الفعلي للفرد.

ج -الموارد البشرية:

هي جميع سكان الدولة المدنيين والعسكريين ويدخل في الحكم الجموع من الأفراد المؤهلين ذي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع خدمة لأهدافهم وأهداف مؤسستهم(حنفي، 1992، ص452).

فهذا التعريف يركز على توفر المقدرة للعمل وتوفر الرغبة أيضا من أجل أداء الأعمال لكل الأفراد الذين ينتمون للدولة.

تعرف كذلك على أنها: " ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي، وتمثل الموارد البشرية لأية دولة أعزّ مواردها الطبيعية وأغلاها، بحكم ما تمتاز به إمكانيات النمو والقدرة على تسخيرها في الموارد الأخرى .(السلي، 1997، ص147).

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أنه قد خصص معنى الموارد البشرية في ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي، وهذا هو المجال الذي تسعى فيه الدراسة الزاهنة التي تتناول مفهوم الموارد البشرية كأفراد يقومون بعمل، لكن ضمن نطاق أكثر تحديداً وهو نطاق المؤسسة.

ويعتبر اصطلاح الموارد البشرية اصطلاحاً حديثاً، وقد حلّ بالتدرج محل اصطلاح الأفراد أو القوى العاملة سنة 1970، حيث قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد، بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية، حتى يكون متماشيا ومتوافقا مع الأدوار الاستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في المنظمات (لطفي، 2004، ص 24).

في تعريف آخر للموارد البشرية على أنها : طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصر فعال وقادر على المشاركة الإيجابية . (غربي، 2002، ص 19).

كذلك تعتبر جميع السكان الذين تم إعدادهم للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي بدءاً من الأطفال والرضع حتى الشيوخ المسنين، أو جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما وهي تضم ثلاث فئات بشرية هي فئة المستغلين وفئة العاطلين وفئة الخارجين عن قوة العمل.

الموارد البشرية= المشتغلون+ المتعطّلون+ الخارجين عن قوة العمل.

من خلال هذا التعريف نفهم أن الموارد البشرية هم إجمالي المتجمع من الأفراد أو السكان وبالتالي فإن المشتغلين هم الذين يعملون والمتعطّلون هم الذين لا يعملون والخارجين عن قوة العمل هم الفئة التي تمتلك القدرة والرغبة في العمل مثل: المرأة العاملة وأصحاب الأعمال.

وانطلاقاً من هذه التعاريف المسندة للموارد البشرية، وتحديدتها اجرائياً فإننا نعتبرها "هم الأفراد أو القوى البشرية من جميع سكان الدولة، وهي تعبر عن الطاقة الذهنية والقدرة الفكرية الذين تم إعدادهم للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي."

4- الدراسات السابقة: تم رصد مجموعة من الدراسات السابقة خدمة لدراستنا، نعرضها كما يلي:



أ- دراسة عوض الله محمد الهدى بعنوان " دور التدريب في أداء العاملين " (علي، 2017) ببنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي-ربك، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، السنة الجامعية 2017، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في أداء العاملين، وكانت دراسة الحالة ببنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي-ربك في الفترة من 2015 وحتى 2016 طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل للتدريب دور فعال في تحسين أداء العاملين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

-هل توجد علاقة بين وسائل التدريب المتبعة وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني؟

-هل توجد علاقة بين الاحتياجات التدريبية وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني؟

أما فرضيات الدراسة جاءت كالآتي:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين.

-ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وسائل التدريب وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

-توجد علاقة بين الاحتياجات التدريبية وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

سعى الباحث من خلال هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:



-التعرف على الإطار العام للتدريب (المفهوم، الأهمية، الأهداف، المبادئ، ومعلومات تطبيقية، أساليبه، احتياجاته وبرامجه) وكذا تقييم أداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

- التعرف على العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

توصل الباحث خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-يساهم التدريب في تطوير أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

-وجود علاقة إيجابية بين تنوع وسائل التدريب وأداء العاملين.

- التدريب التعرفي للموظفين الجدد يؤدي إلى تعزيز الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية.

ب- الدراسة الثانية: أثر 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" (الوهاب، 2014) حيث هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر مكتسبات البرامج التدريبية بأبعادها ودورها في رفع مستوى أداء وكفاءة أفراد العينة، بالإضافة لدراسة أثر سلوك العوامل الديموغرافية واكتساب المعارف والمهارات والأنماط السلوكية والاتجاهات الجديدة من البرامج التدريبية لدى العينة كل من "الجنس، العمر، المؤهل العلمي.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية

وصممت الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء العينة المكونة من المتدربين ضمن برامج التدريب ووزارة التربية والتعليم في محافظة اللاذقية والتي بلغت 36 متدرب مثل هذا العدد مجتمع الدراسة، بحيث تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط خطية قوية وموجبة

و ذات دلالة منضوية بين مكتسبات التدريب وارتفاع في مستوى أداء الهيئة التدريبية في مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.

وعليه فقد كانت الاستفادة من هذه الدراسات مسألة غنية عن البيان ، لكننا لا ننكر مايميز دراستنا عن سابقتها فقد انفردت الدراسة باستهداف المورد البشري من أجل معرفة الشيء الذي يزيد في تحسين أداءه.

-سعت الدراسة الراهنة الى معرفة دور التكوين في تحسين أداء المورد البشري .

5-المقاربات النظرية :

أ-مقاربة البنائية الوظيفية: والتي تنظر الى المؤسسة على أنها وحدة اجتماعية لديها أهداف واضحة تسعى دوما لتحقيقها ، فلقد أولت البنائية الوظيفية أهمية بالغة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة وركزت على رفع كفاءة المورد البشري من خلال عمليات التكوين للمحافظة على استقرار النسق وعليه فان عملية التأهيل والتكوين تعتبران موضوعان مهمان لضمان السير الحسن للمؤسسة فاذا كان اعداد الأفراد اعدادا جيدا وسن سياسات تكوينية جيدة نتوصل الى الغايات المحددة وبهذا يصبح التكوين احدى المتطلبات الوظيفية المصاحبة للتكامل وهنا يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسة وهو الشيء الذي حققه أنصار اتجاه النسق الاجتماعي من خلال محاولتهم الاجابة عن التساؤلات التالية:

-كيف يضمن النسق علاقته بالبيئة المحيطة به.

-كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق أهدافه؟

فمن خلال دراسة العلاقات التبادلية بين أربع متغيرات أساسية (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين ،والشكل التنظيمي) وركزوا كثيرا على مسألة اعداد المشاركين في التنظيم وهذا الاعداد يتطلب تكويننا مستمرا وهذا الأخير يعتبر عنصر بنائي وظيفي في التنظيم يحقق التناغم والتناسق .

ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- نموذج الدراسة: تعد الدراسة ذات طبيعة وصفية، حددتها الموضوع المبحوث والاشتغال النظري والمنهجي والميداني بمساره، بداية من أسلوب صياغة التساؤلات الإشكالية والأهداف التي تبحث في الوصف، والفرضيات المراد التحقق منها وصولا إلى أساليب تحليل البيانات. حيث يعبر نموذج الدراسة عن أبعاد المتغيرات المستقلة المتمثلة في: تنمية المهارات والقدرات، زيادة المعارف، تنمية الخبرات، وأبعاد المتغيرات التابعة والمتمثلة في: - زيادة الإنتاجية، - زيادة الابتكار، زيادة القدرة التنظيمية. كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (1): نموذج الدراسة



2- حدود الدراسة: تم تحديد الدراسة مكانيا وزمنيا كما يلي:

أ- الحد المكاني للدراسة: أجريت الدراسة بالمؤسسة المينائية سكيكدة هي عبارة عن مؤسسة اقتصادية عمومية وليدة المرسوم 284/28 المؤرخ في 14/08/1982 و هي من أهم المؤسسات المينائية الوطنية وذلك في إطار إعادة تنظيم وتسيير قطاع الموانئ.

ب- الحد الزمني للدراسة: كانت فترة إنجاز الدراسة بداية من مارس لسنة 2023 حتى منتصف شهر ماي 2023.

3- المنهج و أدوات جمع البيانات: بهدف الإجابة عن التساؤلات الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة واختبار فرضياتها، تم توظيف المنهج الوصفي، احتكاما في ذلك إلى طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة والأهداف المراد تحقيقها، وانطلاقا من الخلفية النظرية والتي كان مصدرها الكتب والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ومتغيراته. أما المقاربة الميدانية فقد قامت على عملية سبر آراء عينة الدراسة بالاعتماد على استبيان تم إعدادده وتوزيعه على هذه الأخيرة. وقد تناول الاستبيان أبعاد متغيرات الدراسة وفق ثلاثة محاور أساسية هي:

المحور الأول: تعلق بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

المحور الثاني: تعلق بالفرضية الجزئية الأولى، وضم أسئلة متعلقة بمساهمة التكوين في تحسين مهارات وخبرات العاملين.

المحور الثالث: يضم بيانات متعلقة بمساهمة البرامج التكوينية في تحسين أداء المورد البشري

4- مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع البحث مديرية الموارد البشرية تحتوي على (74 عامل)، ومديرية الشؤون العامة والتي كانت تحتوي على (27 عامل)، وقد كانت العينة مقصودة لفئة العمال الإداريين، وعليه فإن عينة الدراسة كانت 101 (مفردة) موزعة كما هو موضح في الجدول أدناه).

الجدول 02: توزيع عينة الدراسة



اسم المديرية	عدد العمال
مديرية الموارد البشرية	74
مديرية الشؤون العامة	27
المجموع	101

5-أساليب التحليل: بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام نوعين من التحليل يناسبان نوع البيانات المجمعة، وهما:

أ. التحليل الكمي: ممثلا في مقاييس الإحصاء الوصفي، بغرض وصف خصائص العينة المدروسة وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

ب. التحليل الكيفي: ممثلا في التحليل البنائي الوظيفي الذي يهتم "بتفسير الظاهرة من خلال وظيفتها في البناء الكلي أو تفسير المكونات الجزئية في إطار المكونات الكلية للظاهرة.

ثالثا: نتائج الدراسة

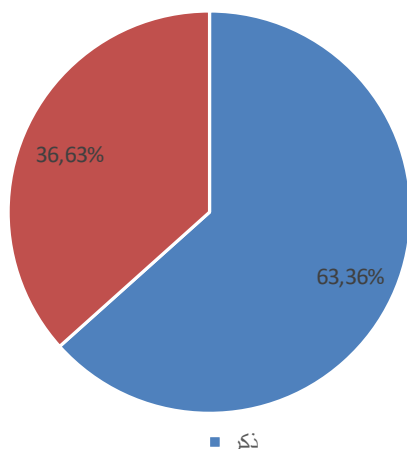
1-وصف خصائص عينة الدراسة: بغرض التعرف على بعض الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة خصص المحور الأول من الاستبيان لبعض البيانات الشخصية لهؤلاء الأفراد وهي: الجنس، السن والوظيفة.

أ. توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
63.36%	64	ذكر
36.63%	37	أنثى
100%	101	المجموع

المصدر: (إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان)



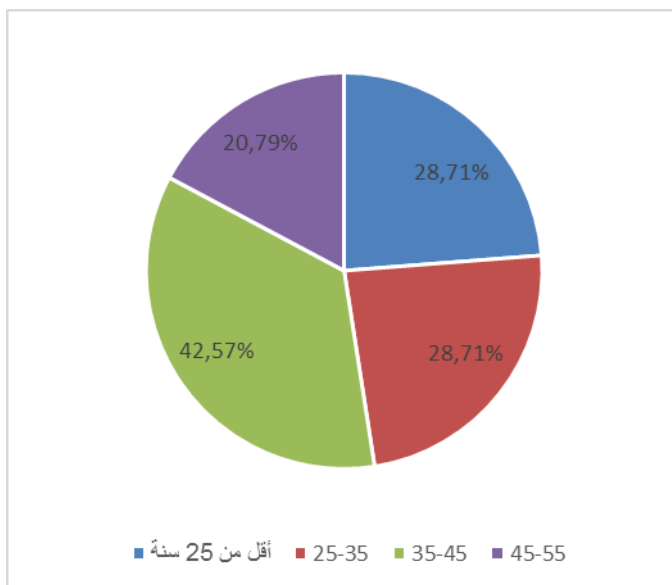
يوضح الجدول أن النسبة العالية من أفراد العينة هم من الذكور حيث بلغ عددهم 64 فردا ونسبة مئوية تقدر 63.36%، في حين بلغ عدد الإناث 37 فردا بنسبة مئوية 36.63%. ويرجع ذلك لطبيعة العمل في هذه المديريات والذي يتطلب يد عاملة ذكورية ويتطلب كذلك العمل الليلي وهذا الأخير لا يقبله المجتمع الجزائري على حد تعبير إحدى المبحوثات.

ب- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

جدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
6%	6	أقل من 25 سنة
28.71%	29	[35-25]
42.57%	43	[45-35]
20.79%	21	[55-45]
2%	2	55 فأكثر
100%	101	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان



تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (04) والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن الفئة [45-35] هي أعلى فئة متواجدة وهي 43 حيث تمثل أعلى نسبة ألا وهي 42.57% وبعدها فئة [35-25] بنسبة 28.71%، ثم تليها أقل فئة وهي 55 فأكثر والتي قدرت بـ 2% وهي فئة ضئيلة جدا

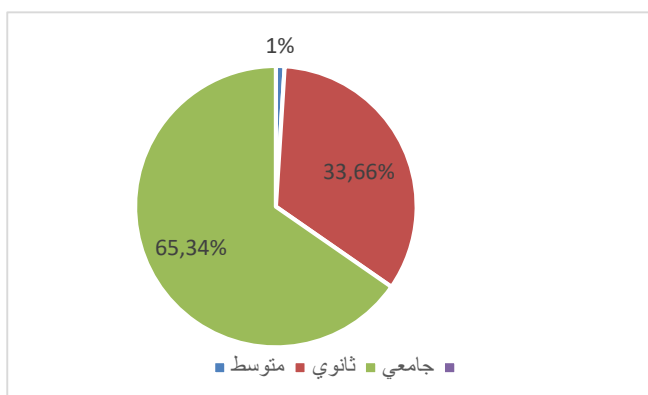
إنّ دلائل هذا الجدول تبين أن الفئة العمرية الغالبة من 35-45 سنة ويمكن أن يعود هذا إلى التوظيف المكثف للشباب وهذه الفئة أكثر عطاءً من غيرها لأن العمل في هذه المؤسسة شاق نوعاً ما .

ج. توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
1%	1	متوسط
33.66%	34	ثانوي
65.34%	60	جامعي
100%	101	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان



تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي أن 60 مفردة من أفراد العينة ذوي مستوى جامعي والمقدرة بنسبة

65.34% وتليها 34 مفردة من أفراد العينة من مستوى ثانوي ومقدرة بنسبة 33.66% وأقل نسبة هي 1% وهي ذات المستوى المتوسط.

يتبين لنا من خلال النتائج الواردة في الجدول أن أغلبية الفئة ينتمون إلى المستوى الجامعي وهذا دليل على المؤسسة تستقطب أصحاب الشهادات العلمية.

2-نتائج الفرضية الجزئية الأولى: والمتعلقة بمساهمة التكوين في تحسين مهارات وخبرات العاملين.

جدول رقم 06: اكتساب أفراد العينة لمهارات جديدة بعد الدخول لهذه المؤسسة ونتيجة تعلم هذه المهارات.

الاحتمالات	التكرار	النسبة	الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	100	99.00%	تدريبك في المؤسسة	59	58.41%
			احتكاك بالزملاء	22	21.78%
			فضولك الكبير لمعرفة هذه المهارات	20	19.80%
			المجموع	101	100%
لا	1	0.99%			

-مستوى تعلم المهارات بعد الدخول إلى المؤسسة كان مرتفعا وهذا نظرا لقيمة المتوسط الحسابي والمقدر بـ 58.41%. ويرجع الى أن المؤسسة تهتم كثيرا بتدريب عمالها وتكوينهم وهذا ماصرحه لنا أحد المبحوثين خلال مقابلتنا معه.

جدول رقم 07: يوضح مساهمة التكوين في تحسين المهارات.

الاحتمالات	التكرار	%النسبة
نعم	85	84.15%
لا	16	15.84%
المجموع	101	100%

-مستوى تحسين المهارات في الجدول رقم 07 بالمؤسسة المينائية سكيكدة مرتفع بنسبة 84.15%، وهذا راجع الى أن عمال هذه المؤسسة تكونوا وتدريبوا داخل وخارج الوطن على عديد من الاستراتيجيات .

جدول رقم 08: يوضح مدى مساهمة البرامج التكوينية في اكتساب مهارات ومعارف جديدة.

الاحتمالات	التكرار	%النسبة
نعم	85	84.15%
لا	16	15.84%
المجموع	101	100%

مستوى إكتساب مهارات جديدة بالمؤسسة مرتفع بنسبة 84.15 %

وعليه فان مستوى المهارات والمعارف والقدرات (جميع المؤشرات) مرتفع بالمؤسسة المينائية اذ لا يخفى علينا أن المؤسسة المينائية بسكيكدة مؤسسة اقتصادية تهتم كثيرا بتدريب وتكوين عمالها من أجل الرفع وتحسين أداءهم مما يعود بالنفع على اقتصادها .

3-نتائج الفرضية الجزئية الثانية: والمتعلقة بمساهمة البرامج التكوينية في تحسين أداء المورد البشري

جدول رقم 09: يوضح مساهمة البرامج التكوينية في المؤسسة من تحسين الأداء

الاحتمالات	التكرار	% النسبة
نعم	86	85.14%
لا	15	14.85%
المجموع	101	100%

مستوى مساهمة البرامج التكوينية في المؤسسة المينائية من تحسين الأداء مرتفع بنسبة 85.14%، وكما صرح لنا المبحوثين بأن البرامج التكوينية بهذه المؤسسة متنوع مما يساهم في تحسين أدائهم.

من خلال ما تم عرضه من بيانات ونتائج جزئية وما لمسناه من خلال التحليل والمناقشة ، فقد تمكنا من إستخلاص النتائج التالية:

- أن مستوى تعلم المهارات بعد الدخول إلى المؤسسة المينائية سكيكدة مرتفع جدا.
- أن مستوى تحسين القدرات بالمؤسسة المينائية سكيكدة عال جداً.
- أن مستوى إكتساب معارف جديدة بالمؤسسة المينائية سكيكدة مرتفع جداً.
- أن البرامج التكوينية في المؤسسة المينائية سكيكدة تساهم في تحسين أداء مواردها البشرية.
- أن هناك علاقة قوية بين أبعاد المتغيرين (المتغير المستقل = التكوين ، والمتغير التابع = تحسين أداء المورد البشري).

خاتمة:

من خلال ما ثم عرضه في موضوعنا هذا من جانبه النظري والميداني اتضح لنا أن التكوين عاملا هاما وضروريا لبناء قوة بشرية منتجة حيث تشير جميع الدلائل الى الاهتمام الكبير به وإلى الحاجة إلى متخصصين في مجاله حيث يعتبر من أهم عوامل نجاح المؤسسة وتحسين أداء مواردها البشرية فبقاء المؤسسة واستمرارها وتطورها وزيادة إنتاجيتها مرهون بالعنصر البشري ومدى تدريبه وتكوينه.

كما يعتبر تحسين أداء المورد البشري الحجر الأساس والحل الرئيس لتوفير عمالة مؤهلة تدفع الأفراد لأداء عملهم بشكل جيد وعلى أكمل وجه .

قائمة المراجع:

1. المؤلفات:

- 1-عبد الكريم،(2010) التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- حمداوي وسيلة، (2004)إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة. 2-
- 3-خالد عبد الرحمان الهيثي، (1999)إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار حامد، عمان.
- ابن منظور،(1994) لسان العرب، ط3، دار صادر، المجلد 14، بيروت. 4-
- 5-رواية محمد حسن،(2005) إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،
- 6-محمد أبو هاشم، (2004)سيكولوجية المهارات، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، مكتبة الزهراء، الشرق.
- 7-عبد الباري إبراهيم درة،(2003) تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، بحوث ودراسات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الدول العربية، العدد 382، القاهرة.
- 8-عبد العفار حنفي، (1992) السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، (مصر).

9-علي السلمي،(1997) إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، ط2، القاهرة.

10-علي غربي وآخرون، (2002)تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر والطباعة، عين مليلة، الجزائر.

2. الأطروحات:

11-دنبري لطفي،(2003/2004) دور الإدارة في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة.

12-ربي محمد عبد الوهاب منزلجي،(2014) أثر مكتسبات تدريب الموارد البشرية في رفع مستوى أداء العاملين، دراسة في مرحلة الإلزامي في محافظة اللاذقية، سوريا،

13-عوض الله محمد علي الهدي، (2017) دور التدريب في أداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السعودي كوستي-ربك، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام المهيدي، السودان.

3. المقالات:

14-الشيخ الداوي، تحليل والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة الجزائر، العدد، 06،