

التكوين المهني وعلاقته بتنمية الموارد البشرية

-دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء وهران-

من إعداد: أ. بن دهيبة محمد ، علم النفس العمل والتنظيم - جامعة وهران -

ملخص البحث: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى وجود العلاقة بين أبعاد التكوين المهني وتنمية الموارد البشرية لدى عمال مؤسسة ميناء وهران، من خلال ثلاثة أبعاد للتكوين مقابل بعد واحد لتنمية الموارد البشرية، وهي: بعد البرامج التكوينية، وبعد نوع وأسلوب التكوين، وبعد التخطيط للتكوين، مع بعد تنمية الموارد البشرية، بحيث تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العرضية حيث بلغت 63 عاملا من مؤسسة ميناء وهران، وتم جمع البيانات من خلال مقياس أبعاد التكوين المهني وعلاقته بتنمية الموارد البشرية الذي قام الباحث بإعداده وتجييبه على عينة من 22 عاملا من المؤسسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران. الكلمات المفتاحية: التكوين المهني ، تنمية الموارد البشرية، البرامج التكوينية. التخطيط للتكوين، نوع و أسلوب التكوين.

Abstract

The purpose of this study to identify the extent of the relationship between the dimensions of vocational training and human resources development to the institution of the port of Oran, through three dimensions of the configuration against one of the development of human resources, that is: the formative programs dimension, the type of the method of configuration dimension, after configurable planning, and the development of human resources dimension, so that the selection of a sample study in a way spin-offs, where 63 miners from the port of Oran, and collection of data through the dimensions of vocational and its relationship to human resources development, prepared by researcher and on a sample of 22 workers of an enterprise. The study came to the following conclusions: there is a correlation with statistical significance between the configuration and the development of human resources Oran port miners.

Keywords: vocational school, human resources development, formative programs. planning for configuration, type and style of the configuration.

مقدمة البحث:

لم يبق الاهتمام منصبا على التركيز على الوضعية المالية للمؤسسة جيدة وامتلاكها لأحدث التجهيزات ذات التكنولوجيا العالية ولغيرها من الأمور المادية لضمان استقرار ونجاح المؤسسة، بل هناك ثلاث ركائز أساسية يجب توافرها لضمان ذلك الاستقرار والنجاح أولها الموارد البشرية وثانيها الموارد المالية وثالثها التنظيم. إذ يجب مراعاة هذا الترتيب، فال مورد البشري الكفاء يضمن الاستعمال الحسن للموارد المالية المتاحة للمؤسسة وذلك بالقيام بالتنظيم الفعال لمختلف الموارد البشرية والمادية المتاحة للمؤسسة.

ففي ظل الاقتصاد الاشتراكي اعتقد مسيرون أن نقطة البداية في المؤسسة هي رأس المال المادي، وبدخولنا لاقتصاد السوق تبين أن رأس المال المادي يحتاج إلى رأس مال بشري يعمل على تديره بأحسن الطرق وضرورة الاهتمام والتركيز أكثر على وظيفة إدارة الموارد البشرية. فالعنصر البشري يعتبر المؤشر المميز للمؤسسة الناجحة لذا وجب التركيز عليه والاهتمام به، كما أن التنمية الاقتصادية لا تقوم إلا بتخطيط وتنظيم سليم للموارد والطاقات البشرية، فموضوع إدارة الموارد البشرية يعتبر علم وفن و نظام في آن واحد، يعتبر علم نظرا لاحتوائه على معالم وقواعد يقوم عليها، أما عن كونه فن فهذا لاعتماده على المهارة والابتكار في سبيل توجيه العاملين إلى الطريقة الفعالة بهدف تحقيق التعاون الإنساني، هذا إضافة لكونه نظام يطبق بطريقة دورية وأسلوب علمي محكم.

إن اكتساب الموارد البشرية للمؤهلات العلمية والخبرات اللازمة للعملية الإنتاجية الحديثة لا يمكن أن تتم إلا بواسطة تكوين وتأهيل هذه الموارد.

لهذا زاد الاهتمام بموضوع التكوين وخاصة في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد فلاحي متخلف إلى اقتصاد صناعي متطور خلال مدة زمنية محدودة وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة ، قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة.

إذ يعتبر التكوين عملية تهدف إلى إتقان العامل لعمله وتكييفه مع الظروف البيئية، وذلك عن طريق التعليم والتعلم وعن طريقه يمكن حل عدد من مشاكل العمال.

بحيث أصبح التكوين من أهم المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقي اهتماما كبيرا حتى الوقت الحاضر وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه التكوين في التنمية وتطوير الأداء، لذا أصبحت عملية التكوين تحتاج لمخطط علمي مدروس من أجل بلوغ أهدافها.

بحيث يعتبر التكوين في المؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية، التقنية والإدارية التي ترتبط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لتطوير وتنمية المؤسسة من جهة أخرى.

الدراسات السابقة: فمن خلال الاطلاع على الأدب النظري، فقد لاحظت الباحثين وجود العديد من الدراسات السابقة التي تناولت كل من متغير التكوين ومتغير تنمية الموارد البشرية، لكن ما يهمني هنا بالذات الدراسات التي جمعت بين المتغيرين.

ومن بين الدراسات التي تناولت هذه المواضيع نذكر على سبيل المثال:

الدراسة الأولى: هي عبارة عن مذكرة ماجستير للباحث سامي تحت إشراف موساوي عبد النور، وهي دراسة حاول فيها الباحث دراسة البرامج التدريبية وما مدى نجاعتها في تحقيق أهداف المؤسسة والمستهدفين من البرنامج، حيث تناولت الجانب المنهجي ثم عرجت إلى المفاهيم المتعلقة بالتدريب ثم البرامج التدريبية وقد اعتمد الباحث في الدراية على المنهج الوصفي التحليلي في إطار مقارنة معيارية، وقد كان الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو محاولة تبين الدور الذي تقوم به برامج التدريب في تحقيق أهداف المؤسسة و من ثم تحسين الأداء على الصعيدين الاقتصادي و الاجتماعي. و لتحقيق هذا المبتغى، تم القيام أولاً بدراسة نظرية لدور التدريب، ثم العمل بعد ذلك على إسناد هذا التحليل النظري عن طريق بحث ميداني حول برامج تدريب الأطباء بالمركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة. و بالنسبة لنتائج القسم النظري، فقد أكدت أن أهداف العملية التدريبية تتجه في معظمها لخدمة أهداف المؤسسة، رغم ملاحظة بعض التلاشي للدور الاجتماعي للتدريب. و فيما يتعلق بنتائج الإستبيان، فهي تبين الدور الإيجابي لبرامج تدريب الأطباء في تحسين نوعية الخدمات الصحية بالنسبة لعدد من المعايير و السلبي بالنسبة للبعض الآخر(د.سامي،2008).

الدراسة الثانية : هي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير حول " التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة ". للباحث بوقطف محمود ، تحت إشراف الاستاذة عرعور مليكة، وهي دراسة أراد الباحث من خلالها توضيح كيفية تكوين الموظفين بالمؤسسة الجامعية مساهمة للتغيرات و التطورات في المجال الإداري ولقد قسمت الدراسة إلى خمسة فصول بحيث الفصل الأول كان عبارة عن مدخل أما الفصل الثاني والثالث فقد تضمنتا الجانب النظري للدراسة أما الفصول المتبقية فقد خصصها الباحث للجانب الميداني وقد اعتمد على المنهج الوصفي(بوقطف محمود،2014).

-يظهر لنا من خلال هذه الدراسات والنتائج المحصل عليها تحقق الأهداف المرجوة من خلال البحث والتي كانت في مجملها تدور حول موضوع التكوين وأهميته ودوره في المؤسسة والموارد البشري لها، وهذا ما فسرتة الدراسات السابقة الذكر.

الدراسة الثالثة: من خلال معالجة الموضوع بجانبه النظري و التطبيقي و بعد توزيع استمارة الاستبيان تبين أن لبرامج التكوين دور في تأهيل الكوادر البشرية من اجل الرقي بالمهنة و اتقان مختلف التكنولوجيات تماشيا مع عصر مجتمع المعلومات.لقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها ضرورة تبني مناهج و طرق علمية من اجل وضع البرامج التكوينية حتى تساعد على تحقيق الاهداف التي برمجة من أجلها (بودويرة، حموي،د س).

1-مشكلة الدراسة: من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحثين، إن الاهتمام والتكفل بالموارد البشري باعتباره العنصر الفعال في أي تحول وتقدم اقتصادي يعتبر من العناصر التي تضمن الأداء الجيد والفعالية التنظيمية. كما أصبح موضوع تنمية الموارد البشرية من أهم المواضيع نظرا لاعتبار بهذا النور من الموارد كأهم مورد يسهم في نجاح أي مؤسسة على المدى البعيد، كما يعتبر موضوع تنمية الموارد البشرية أحد المداخل الرئيسية والهامة لتحقيق القدرة على التنافس ومن ثم ضمان الاستمرارية والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة

فالموارد البشرية هي العنصر الأهم والأكثر تأثيراً مقارنة بباقي الموارد التي تملكها المؤسسات.(الداوي الشيخ، 2008، ص9)

وازداد نوعية وحجم المنافسة المحلية والعالمية بين المؤسسات على اختلاف نشاطها وتسابقها لتقديم الجديد والأجود من السلع والخدمات، من أجل تحقيق رضا زبائنهم وتوسيع مجالاتها، فقد أصبح التكوين خياراً استراتيجياً لتنمية الموارد البشرية وأصبح ينظر إليه على أنه استثمار بشري، شأنه شأن الاستثمارات الأخرى، حيث يلقي التكوين اهتمام متزايد من المؤسسات العصرية باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها وينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالتكوين من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في الرفع من القدرات التنافسية للمؤسسات،

فالتكوين بما يقدمه من معرفة جديدة وأفكار مستحدثة ومعلومات متنوعة يزود العاملين بمهارات وقدرات عديدة تؤثر على الاتجاهات وتحسين الأداء والرفع من قدرات العمال، مما يؤدي إلى الرفع من إنتاجيته مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة، حيث كانت إشكالية الدراسة كمايلي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين التكوين وتنمية الموارد البشرية بمؤسسة ميناء وهران؟

انطلاقاً من هذه الإشكالية المطروحة يمكن صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين محتوى البرامج التكوينية وتنمية الموارد البشرية؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين نوع وأسلوب التكوين مع تنمية الموارد البشرية؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط للتكوين وتنمية الموارد البشرية؟

فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية بين التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال مؤسسة ميناء وهران.

- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية بين محتوى البرامج التكوينية وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران.

- توجد علاقة ارتباطية بين نوع وأسلوب التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران.

- توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط للتكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران.

2-أهداف الدراسة:

بالنسبة لأهداف البحث فتكمن في:

- تسليط الضوء على موضوع تسيير الموارد البشرية.

- إظهار فعالية وأثر التكوين.

- إظهار مدى تطبيق وممارسة التكوين.

- تحقيق بعض الأهداف المرجوة من عملية التكوين وتأهيل الأفراد وهذا بتحقيق النتائج في كل دورة.

3-التعاريف الإجرائية:

مفهوم التكوين: هو عملية تعليم وتعلم تهدف إلى اكتساب العامل لمهارات، ومعارف جديدة تساعده في أداء عمله، وتحسين مستوى أداءه.

مفهوم تنمية الموارد البشرية: هي الاستثمار في المورد البشري للمؤسسة عن طريق تأهيله وتكوينه والرفع من أدائه وتوظيف مهاراته ومؤهلاته من أجل النهوض بالمؤسسة.

4-حدود الدراسة: تنقسم حدود الدراسة إلى مايلي: حدود موضوعية: تمثلت في الكشف عن علاقة التكوين بتنمية الموارد البشرية، وحدود مكانية: أجريت هذه الدراسة في شركة تسيير مساهمات الدولة للموانئ بمؤسسة ميناء وهران (E.P.O) وبالضبط إدارة الموارد البشرية في الفترة الزمنية: من 2016/04/24 إلى 2016/06/23.

5-منهج وطريقة إجراء الدراسة: لقد تم إتباع المنهج الوصفي الاستدلالي لتحليل معطيات الدراسة إحصائيا، باعتبار انه المنهج الملائم لطبيعة هذه الدراسة.

طريقة اختيار العينة الأساسية وخصائصها: يتمثل المجتمع الذي اتخذناه مجالا بشريا لدراستنا من عمال وعاملات مديرية الموارد البشرية بمؤسسة ميناء وهران

-ولقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية عرضية عن طريق توزيع الاستبانة على العمال من مختلف مصالح مديرية الموارد البشرية

جدول رقم (01) يوضح خصائص العينة الأساسية

المجموع		إناث	ذكور	الجنس	خصائص العينة
63		22	41		
المجموع		جامعي	ثانوي	م. الدراسي	
63		37	26		
المجموع	60-47	46-33	32-28	السن	
63	17	29	17		

6-أدوات الدراسة:

استبانة قياس التكوين وعلاقته بتنمية الموارد البشرية

اعتبرنا استبانة الدراسة المطبقة في نسختها النهائية وبعد تجريبها وقياس معامل ارتباط الفقرات بالبعد وقياس الصدق والثبات لكل بعد أداة لهذه الدراسة، حيث أصبح الاسبيان في صورته النهائية يحتوى على مجموع (48) فقرة تشكله وتقيسه في آن واحد، متكونة من الأبعاد الأساسية التالية:

بعد البرامج التكوينية: احتوى في شكله النهائي على مجموع (09) فقرات تقيسه بعد التأكد من ثباته وصدقه بنسبة معقولة جدا.

بعد نوع وأسلوب التكوين: احتوى في شكله النهائي على مجموع (07) فقرات تقيسه بعد التأكد من ثباته وصدقه

بعد التخطيط للتكوين: احتوى في شكله النهائي على مجموع (08) فقرات تقيسه بعد التأكد من ثباته وصدقه بعد تنمية الموارد البشرية: احتوى في شكله النهائي على مجموع (24) فقرة تقيسه بعد التأكد من ثباته وصدقه أ-تطبيق أدوات القياس:

أ-1-تطبيق الاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على العمال عن طريق توزيعها عليهم في مناصب عملهم وشرحها لهم وأنها تندرج ضمن البحث العلمي وإعطائهم الوقت الكافي للاطلاع عليها والإجابة على فقراتها بما يتناسب ووجهة نظرهم، ب-تفريغ أدوات الدراسة:

بعد الانتهاء من تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأساسية عمدنا إلى تصحيح المقاييس على النحو التالي: -إعطاء درجات تراوحت بين (4 درجات إلى 1 درجة واحدة).

الأساليب الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات:

معامل بيرسون

ألفا كرومباخ

بحيث تمت معالجة البيانات باستعمال برنامج المعالجات الإحصائية Spss 20

ج-صدق أدوات الدراسة: ومن خلال تجريب أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية، فقد تم حساب الصدق وكذا الثبات، للتأكد من الخصائص السيكومترية للأداة.

صدق وثبات استبانة التكوين:

ج-1-صدق الاتساق الداخلي لبعده البرامج التكوينية: والذي يوضح علاقة كل فقرة ببعدها، ولقد تم اعتماد (معامل بيرسون) لتوضيح هذا الاتساق، حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(05)يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعده البرامج التكوينية

الفقرة	العبارت	معامل ارتباط الفقرة ببعدها
1	تعمل مؤسستنا على تكوين عمالها بطريقة مستمرة	**0.57
4	البرامج التكوينية التي تسطرها لنا المؤسسة ذات مستوى عالي	**0.74
5	البرامج التكوينية التي نأخذها تواكب التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا.	**0.62
10	ساعدتني البرامج التكوينية في تعلم كيفية اقتصاد الوقت في أداء مهامي.	**0.60
11	سياسة إعداد البرامج التكوينية في المؤسسة تخدم تطلعاتي كفرد عامل بها.	**0.65
16	التكوين المستمر للعمال يساعدهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم.	*0.48
17	عالجت برامج التكوين التي تلقيتها الكثير من نواحي الضعف التي كنت أعاني منها.	**0.74

22	الوسائل المستخدمة في التكوين حديثة ومتطورة.	**0.61
24	ساعدتني البرامج التكوينية التي تلقيتها في توفير الجهد المبذول في أداء مهامي	**0.63

نلاحظ من خلال الجدول بأن الفقرات التالية: (1،4،5،10،11،17،22،24) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، أما الفقرة: (16) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

ثبات بعد البرامج التكوينية: ولقد تم حساب الثبات بطريقتي ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية، حيث أسفرت النتائج على مايلي: الجدول رقم(06) يوضح معامل الثبات بعد البرامج التكوينية.

المتغير	الطريقة المتبعة	معامل الثبات
بعد البرامج التكوينية	ألفا كرومباخ	0.81
	التجزئة النصفية	0.81

ج-2- صدق وثبات بعد نوع وأسلوب التكوين:

الجدول رقم(07) يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد نوع وأسلوب التكوين.

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرات ببعدها
2	التكوين داخل المؤسسة ساعدني كثيرا في تنمية مهاراتي	**0.76
6	استخدام أسلوب المحاضرة في البرنامج التكويني طور من قدراتي المعرفية	**0.75
7	ساعدني أسلوب الأداء الفعلي للعمل في تحسين قدراتي الأدائية	**0.62
14	ساعدني أسلوب التكوين بالإشراف في زيادة أدائي	**0.77
15	البرامج التي استخدمت فيها أكثر من أسلوب تكويني استفدنا منها أكثر من البرامج التي اعتمدت على أسلوب واحد	**0.84
18	الأساليب العملية في أخذ البرامج التكوينية طورت من مهارتنا الحركية	**0.87
19	تعمل المؤسسة على مراعاة الفروق الفردية بين العمال في أخذ البرامج التكوينية	**0.79
26	التكوين خارج المؤسسة في بيئة مشابهة لبيئة العمل هو أحسن طرق التكوين.	0.29

نلاحظ من خلال الجدول بأن كل فقرات البعد كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، ماعدا الفقرة رقم: (26) التي لم تكن دالة فتم حذفهم، فأصبح البعد يحتوي على مجموع (7) فقرات تقيسه.

- ثبات بعد نوع وأسلوب التكوين: ولقد تم حساب الثبات بطريقتي ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية، حيث

أسفرت النتائج على مايلي: الجدول رقم(08) يوضح معامل الثبات بعد نوع وأسلوب التكوين

المتغير	الطريقة المتبعة	معامل الثبات
بعد نوع وأسلوب التكوين	ألفا كرومباخ	0.86

0.84	التجزئة النصفية
------	-----------------

ج-3-صدق وثبات بعد التخطيط للتكوين:

الجدول رقم(09) يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد التخطيط للتكوين.

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرة ببعضها
3	تعتمد مؤسستنا في تحديد الاحتياجات التكوينية على التنبؤ.	**0.71
8	تعتمد مؤسستنا في تحديد الاحتياجات التكوينية على نتائج تقييم الأداء السنوية.	**0.75
9	تعتمد مؤسستنا في تحديد الاحتياجات التكوينية على ملاحظات و تقارير مسئول المباشرة	**0.66
12	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية على أساس احتياجات الفرد.	**0.55
13	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية على أساس احتياجات المؤسسة.	**0.77
20	كفاءة المشرفين على التكوين ساعدتني في فهم المادة العلمية الخاصة بالبرنامج التكويني.	**0.79
21	إحتكاكي بالمشرف أثناء التكوين أكسبني خبرة مهنية عالية المستوى.	**0.84
23	الأساليب التكوينية المستخدمة خلال التبرصات التكوينية مناسبة لمؤهلاتي و قدراتي.	0.35
25	المدة المخصصة لتنفيذ البرنامج التكويني كافية مقارنة مع قدراتي الاستيعابية.	**0.79

نلاحظ من خلال الجدول بأن كل فقرات البعد كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، ماعدا الفقرة رقم: (23) التي

لم تكن دالة فتم حذفهم، فأصبح البعد يحتوى على مجموع(8) فقرات تقيسه.

- ثبات بعد التخطيط للتكوين: ولقد تم حساب الثبات بطريقتي ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية، حيث أسفرت

النتائج على مايلي: الجدول رقم(10) يوضح معامل الثبات بعد التخطيط للتكوين.

المتغير	الطريقة المتبعة	معامل الثبات
بعد التخطيط للتكوين	ألفا كرومباخ	0.85
	التجزئة النصفية	0.73

ج-4-صدق وثبات بعد تنمية الموارد البشرية:

الجدول رقم (11) يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد تنمية الموارد البشرية.

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرة ببعضها
--------	----------	-------------------------------

1	اشعر بالاطمئنان على مستقبلي الوظيفي داخل المؤسسة.	**0.53
2	أشعر بالراحة النفسية في وظيفتي.الحالية.	**0.59
3	ثقتي بنفسي عالية لذا دائما أعتد على نفسي في أداء مهامي	*0.42
4	أتمتع دائما بدافعية و حماس لأداء مهامي.	0.40
5	أحرص على إتباع قواعد النظام الداخلي للمؤسسة.	*0.45
6	أطلع إلى تقلد السلطة في المستقبل.	0.33
7	أعمل على تحسين إتجاهاتي الايجابية نحو وظيفتي.	**0.60
8	أقوم بتطبيق الرقابة الذاتية على نفسي خلال أدائي لمهامي.	**0.61
9	أفتخر دائما بانتمائي للمؤسسة التي أعمل بها.	**0.70
10	أقوم بأداء مهام وظيفتي بكل أمانة وإخلاص.	0.37
11	أتبع قواعد الوقاية من مخاطر العمل خلال اداء مهامي.	0.36
12	أبادر في القيام بالاعمال التي تخدم مصلحة المؤسسة.	*0.48
13	لدي القدرة على تحمل المسؤولية	0.38
14	أعمل على خلق جو المنافسة البناءة في فريق عملي.	*0.42
15	اقبل التحديات الجديدة التي يملها علي رئيسي.	*0.48
16	أنسق مع زملائي في عملية اتخاذ القرارات.	0.22
17	أقوم بمساعدة زملائي في أداء مهامهم.	*0.50
18	أعمل على زيادة تماسك جماعة العمل.	*0.48
19	أتناقش مع زملائي في العمل حول عدة مسائل.	0.29
20	أقبل آراء و إقتراحات زملائي في العمل.	**0.63
21	أتمتع بإحترام و تقدير مديري المباشر في العمل.	0.35
22	إندمجت بسرعة في فريق عملي.	0.33
23	أعمل على تقديم مصلحة فريقي على مصلحتي الخاصة.	**0.57
24	أعمل على تنمية مهاراتي التواصلية مع زملائي.	0.37
25	أتمتع بعلاقة جيدة مع فريق عملي.	*0.44

26	أقوم بأداء مهامي في الوقت المحدد.	0.37
27	أعمل على حل المشكلات التي تواجهني في العمل	**0.74
28	أنجز الأعمال التي أكلف بها بكفاءة عالية.	**0.67
29	دائما ما أشارك في وضع الأهداف داخل المؤسسة.	**0.66
30	أملك القدرة على مواجهة المواقف غير المتوقعة في العمل	*0.48
31	لدي القدرة على التنسيق في مع زملائي في أداء الأعمال.	**0.58
32	دائما ما أتطلع لقبول تحديات جديدة.	0.41
33	تشاركني المؤسسة في عملية اتخاذ القرارات التنظيمية.	*0.46
34	أسعى إلى الإبداع في القيام بمهامي الموكلة إلي.	**0.59
35	أعمل على التكيف مع التغيرات الحاصلة في وظيفتي.	**0.64
36	أتحكم بشكل جيد في نشاطات و مهمات وظيفتي.	**0.70

نلاحظ من خلال الجدول بأن الفقرات التالية (1،2،7،8،9،20،23،27،28،29،31،34،35،36) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، أما كل من الفقرات (3،5،12،14،15،17،18،25،30،33) فكانت دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، ماعدا كل من الفقرات (4،6،10،11،13،16،19،21،22،24،26،32) التي لم تكن دالة فتم حذفهم، فأصبح البعد يحتوي على مجموع (24) فقرات تقيسه.

ثبات بعد تنمية الموارد البشرية: ولقد تم حساب الثبات بطريقتي ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية، حيث أسفرت النتائج على مايلي:

الجدول رقم (12) يوضح معامل الثبات بعد تنمية الموارد البشرية:

المتغير	الطريقة المتبعة	معامل الثبات
بعد تنمية الموارد البشرية	ألفا كرومباخ	0.91
	التجزئة النصفية	0.76

بعد حساب كل من الصدق والثبات يتضح بأن معاملات الارتباط والثبات، جاء بدرجة معقولة ومقبولة إحصائيا، وعليه يمكن الاطمئنان على صحة استخدام الاستبانة في الدراسة الحالية، إلى حد معقول.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: تم استعمال معامل الارتباط بارسون ومعامل التحديد، بحيث تمت معالجة البيانات باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS20).

8- عرض وتفسير النتائج

أ- عرض النتائج:

أ-1- عرض نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط لبيرسون كما استخدمنا أيضا معامل التحديد، حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي: الجدول رقم(16) يوضح قيمة معامل الارتباط بين التكوين وتنمية الموارد البشرية

المتغير	العينة	معامل الارتباط	معامل التحديد(*) ¹	مستوى الدلالة
التكوين	ن = 63	0.567**	32%	دال عند 0.01
تنمية الموارد البشرية				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن هناك علاقة طردية موجبة بمعامل قدره (0.56) عند مستوى الدلالة (0.01) بين التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر ب(32%) ومعنى ذلك أن التغير الذي يحدث في المتغير التابع (تنمية الموارد البشرية) يعزى بعضه لمتغير التكوين والنسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

أ-2- عرض نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين محتوى البرامج التكوينية وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران لاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط لبيرسون كما استخدمنا أيضا معامل التحديد، حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(17) يوضح قيمة معامل الارتباط بين محتوى البرامج التكوينية وتنمية الموارد البشرية

المتغير	العينة	معامل الارتباط	معامل التحديد(*)	مستوى الدلالة
محتوى البرامج التكوينية	ن = 63	0.616**	37%	دال عند 0.01
تنمية الموارد البشرية				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن هناك علاقة طردية بمعامل قدره (0.61) عند مستوى الدلالة (0.01) بين محتوى البرامج التكوينية وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر ب(37%) ومعنى ذلك أن التغير الذي يحدث في المتغير التابع (تنمية الموارد البشرية) يعزى بعضه لمتغير محتوى البرامج التكوينية والنسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

أ-3- عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين نوع وأسلوب التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران لاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط لبيرسون كما استخدمنا أيضا معامل التحديد، حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي: الجدول رقم(18) يوضح قيمة معامل الارتباط بين نوع وأسلوب التكوين وتنمية الموارد البشرية

¹ - (*) معامل التحديد: ولتفسير قيم معامل الارتباط ينبغي تربيعها للحصول على معامل آخر يسمى معامل التحديد (Coefficient of Determination)، وهذا المعامل يحدد نسبة التباين المشترك بين المتغيرين، أي النسبة المئوية للتباين في درجات المتغير الأول التي تعزى إلى تباين درجات المتغير الثاني. (صلاح الدين محمود علام، 2011: 120).

المتغير	العينة	معامل الارتباط	معامل التحديد(*)	مستوى الدلالة
نوع وأسلوب التكوين	ن = 63	**0.536	%28	دال عند 0.01
تنمية الموارد البشرية				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن هناك علاقة طردية بمعامل قدره (0.53) عند مستوى الدلالة (0.01) بين نوع وأسلوب التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر بـ (28%) ومعنى ذلك أن التغير الذي يحدث في المتغير التابع (تنمية الموارد البشرية) يعزى بعضه لمتغير محتوى البرامج التكوينية والنسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

أ-4- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط للتكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران لاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط لبيرسون كما استخدمنا أيضا معامل التحديد، حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي: الجدول رقم (19) يوضح قيمة معامل الارتباط بين التخطيط للتكوين وتنمية الموارد البشرية

المتغير	العينة	معامل الارتباط	معامل التحديد(*)	مستوى الدلالة
التخطيط للتكوين	ن = 63	**0.485	%23	دال عند 0.01
تنمية الموارد البشرية				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن هناك علاقة طردية بمعامل قدره (0.48) عند مستوى الدلالة (0.01) بين التخطيط للتكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر بـ (23%) ومعنى ذلك أن التغير الذي يحدث في المتغير التابع (تنمية الموارد البشرية) يعزى بعضه لمتغير محتوى البرامج التكوينية والنسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

ب- مناقشة الفرضيات

ب-1- مناقشة الفرضية العامة:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران. لقد دلت نتائج المعالجات الإحصائية على أن هناك علاقة طردية موجبة بمعامل قدره (0.56) عند مستوى الدلالة (0.01) بين التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر بـ (32%) ومعنى ذلك أن متغير التكوين له دور فعالية كبيرة في تنمية الموارد البشرية ويمكن تفسير ذلك في بعض إسهامات التكوين في تنمية الموارد البشرية:

مساهمة التكوين في التقليل من حوادث العمل

المساهمة في تحسين أداء العمال

المساهمة في تنمية الجانب العلائقي للموارد البشرية

المساهمة في تنمية الرضى الوظيفي للموارد البشرية

ب-2-مناقشة الفرضية الأولى:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين محتوى البرامج التكوينية وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران. لقد دلت نتائج المعالجات الإحصائية على أن هناك علاقة ارتباطية بمعامل قدره (0.61) عند مستوى الدلالة (0.01) بين محتوى البرامج التكوينية وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر ب (37%) ومعنى ذلك أن محتوى البرامج التكوينية لها مساهمة ودور في تنمية الموارد البشرية، حيث يمكن تفسير ذلك بما مدى مساهمة محتوى البرامج التكوينية في معالجة نقائص الموارد البشرية وبلوغ الأهداف المرجوة من عملية التكوين وتحفيز الموارد البشرية

ب-3-مناقشة الفرضية الثانية:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين نوع وأسلوب التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران. لقد دلت نتائج المعالجات الإحصائية على أن هناك علاقة طردية بمعامل قدره (0.53) عند مستوى الدلالة (0.01) بين نوع وأسلوب التكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر ب (28%) ومعنى ذلك أن لبعد نوع وأسلوب التكوين دور في تنمية الموارد البشرية بحيث يساهم نوع وأسلوب التكوين في تسهيل تلقين وصقل المهارات لدى الموارد البشرية وملائمة نوع وأسلوب التكوين لمحتوى العملية التكوينية.

ب-4-مناقشة الفرضية الثالثة:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط للتكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران. لقد دلت نتائج المعالجات الإحصائية على وجود علاقة طردية بمعامل قدره (0.48) عند مستوى الدلالة (0.01) بين التخطيط للتكوين وتنمية الموارد البشرية لدى عمال ميناء وهران، حيث قدرت نسبة التباين المفسر ب (23%) ومعنى ذلك أن لعملية الإعداد والتخطيط للتكوين من تحديد الاحتياجات والميزانيات وتحديد المواعيد والفئات المعنية بالتكوين وغيرها علاقة وطيدة بتنمية الموارد البشرية.

خاتمة الدراسة:

و أخيرا ومن خلال عرض النتائج ومناقشتها، يكون بذلك قد وصل الباحث إلى الخطوة الأخيرة. بحيث خلصت الدراسة من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث، إلى أنه توجد علاقة طردية موجبة بين أبعاد التكوين المهني وتنمية الموارد البشرية، وهذا ما ثبت من خلال نتائج الفرضية العامة للدراسة وباقي الفرضيات التي أثبتت ذلك. والتي تبين من خلالها وجود علاقة بين أبعاد التكوين والمتمثلة في البرامج التكوينية ونوع وأسلوب التكوين والتخطيط للتكوين مع تنمية الموارد البشرية.

الاقتراحات :

- ✓ من خلال النتائج التي تمّ التوصل إليها من وراء هذه الدراسة يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات :
- ✓ ضرورة الاهتمام بموضوع التكوين لدى العامل الجزائري وفي المنظمات الجزائرية بهدف مواكبة التطور والعصرنة والبقاء في السوق والمنافسة الاقتصادية.
- ✓ ربط التكوين المهني بالتحفيز لخلق الحيوية والمنافسة بين المتكويين وبلوغ الأهداف المسطرة.

✓ ضرورة إشراك العمال وأخصائيين في جميع مراحل العملية التكوينية بهدف ضمان النتائج المرجوة.

قائمة المراجع:

- (1) أحمد ماهر، (1999)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- (2) أحمد منصور، (1997)، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت.
- (3) زكي محمود هاشم، (1989)، إدارة الموارد البشرية، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت.
- (4) سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، (2000)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان.
- (5) صالح عودة سعيد، (1994)، إدارة الموارد البشرية، مطبعة الانتصار، طرابلس.
- (6) صلاح الدين عبد الباقي، (2001)، إدارة الأفراد-كلية التجارة، مطبعة جامعة الإسكندرية، مصر.
- (7) صلاح الدين محمود علام، (2011)، القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- (8) عبد الغفار حنفي، (1991)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت.
- (9) عبد الكريم درويش، ليلى تكللا، (1976)، أصول الإدارة العامة، مطبعة الانجو المصرية، القاهرة.
- (10) علي السليبي، (1995)، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- (11) عمرو صفي عقيقي، (1991)، إدارة الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة حلب سوريا.
- (12) فريد النجار، (1999)، إدارة ووظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر.
- (13) كمال طاطاي (2002) – دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة، مذكرة ماجستير تاريخ الإطلاع 2016.02.20 موقع الانترنت www.sarambité.com.
- (14) مصطفى نجيب شاوش، (1996)، إدارة الموارد البشرية، الجامعة الأردنية، الأردن.
- (15) Werther.J.R.(1990), la gestion des ressources humaines, canada.