

اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمتطلبات مناصب العمل

دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز - عنابة

تلايلية شهرزاد*

*أستاذ مساعد أ، كلية علم النفس وعلوم التربية ، جامعة قسنطينة2 عبد الحميد مهري

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المشرفين نحو برامج التكوين المهني الموجهة إليهم حسب المتغيرات الديموغرافية التالية (السن، الأقدمية، عدد الدورات التكوينية). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي وكذلك تم بناء استمارة بحث احتوت على 15 بند وشملت الدراسة 65 إطارا من شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق_ عنابة_. ومن النتائج المتوصل إليها كانت اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين لمتطلبات المنصب ايجابية نحو محوري محتوى البرنامج التكويني والوسائل التكوينية المعتمدة في تنفيذه. كما أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المشرفين نحو برامج التكوين تبعا للمتغيرات الديمغرافية.

كلمات المفتاحية: الاتجاهات، التكوين، البرنامج التكويني، محتوى البرنامج، الوسائل التكوينية.

Résumé :

Cette étude a pour objet d'identifier les attitudes des superviseurs envers les programmes de formation professionnelle et leur conformité aux exigences professionnelles, et d'identifier l'effet des variables démographiques (âge, expérience, nombre de formation sur ces attitudes). Nous avons suivi une méthode d'analyse descriptive, en utilisant un questionnaire qui se compose de 15 items, Notre échantillon est composé de 65 ingénieurs à Sonal Gaz - Annaba. Les résultats montrent que la plupart des superviseurs sont positifs vis-à-vis du contenu

des programmes et des outils techniques utilisés et il n'y a pas de différences satisfaisantes significatives entre les superviseurs à partir d'un point de vue démographique.

Mots clés: Attitudes; entraînement; Contenu des programs; Outils technique de formation

1- مقدمة إشكالية:

يعتبر التكوين من المواضيع الهامة في مجال الإدارة كونه ركيزة أساسية لتنمية وتطوير القوى العاملة، فهو بمثابة الاستثمار البشري طويل المدى وقوي التأثير لصقل العنصر البشري، وجعله قادرا على أداء عمله بالكفاءة والفعالية المطلوبة وتحقيق أكبر قدر من التوافق والتوفيق فيه من جهة، وتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى، لذلك حرصت المنظمات منذ أكثر من أي وقت مضى على تنظيم مواردها البشرية وتميئها واستثمارها على أفضل صورة عن طريق التكوين المهني.

ومن هنا تبرز أهمية الإعداد للتكوين المهني كمصدر أساسي من مصادر تنمية الموارد البشرية وتفعيل رأس المال البشري الذي يعد العامل الأساس في التنمية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. فمن خلال ما سبق نلاحظ مدى الاهتمام الكبير والدعم والتشجيع الذي يحظى به التكوين الأمر الذي ساهم في رفع معدلات كبيرة من النمو والتطور، وأصبح نشاطا مهما من أنشطة التنمية الإدارية في أي منظمة. هذا الاهتمام برز من خلال وضع برامج تكوينية ضمن أولويات استراتيجياتها التنظيمية، فالتكوين مهم بقدر أهمية تغيير الأساليب الإدارية، سواء مادية أو تقنية أو إجرائية في أي منظمة وكنتيجة للتحديات الجديدة التي تواجهها مختلف المنظمات كالمنافسة والتغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية المستمرة الحاصلة على مختلف المستويات وفي كافة مناحي الحياة، مما يستدعي الحاجة إلى التجديد والتطور التنظيمي المستمر، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال وضع برامج تكوينية تسعى إلى تحقيق أهدافها الأساسية المتمثلة في إشباع احتياجات المشرفين ومتطلبات مناصبهم، وذلك بخلق توازن بين متطلبات المنصب واحتياجات المشرفين وكيفية أداء الوظيفة على أحسن وجه

اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمناصب العمل

وتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة. وحتى تثبت الفعالية و الجودة والكفاءة والتميز، لا بد من وجود برامج تكوينية مركزة على المستويات الإشرافية في المنظمة لأن الفاعلية التسييرية هي العنوان الأساس لسلامة أداء الأمور على اختلافها في المنظمات. خاصة إذا وجهت هذه البرامج إلى المستويات الإدارية الوسطى التي تمثل فئة المشرفين وما تلعبه من دور مهم لتحقيق أهداف المنظمة وما يرتبط بها من مهام تنظيم وتنسيق وتوزيع وتخطيط وتنفيذ. فمهام الإشراف محاولة التوفيق بين مكونات المنظمة دون إهمال المهام الأساسية لكل طرف سواء الإدارة أو العمال، لذلك يعتبر المشرف هو العنصر الأكثر أهمية باعتباره حجر الأساس للمنظمات والمتغير الفعال من بين كافة المتغيرات الهامة التي تدير حركة عجلة الحياة فيها. لذلك تتناول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤل الرئيسي:

ماهي اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمتطلبات منصب العمل ، وقد انبثق عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية :

- ماهي اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية محتوى برامج التكوين لمتطلبات المنصب؟
- ما هي اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية الوسائل التكوينية لمتطلبات المنصب؟.
- هل توجد فروق في اتجاهات المشرفين نحو برامج التكوين يعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية: السن، الإقدمية، عدد الدورات التكوينية؟

2- فرضيات الدراسة:

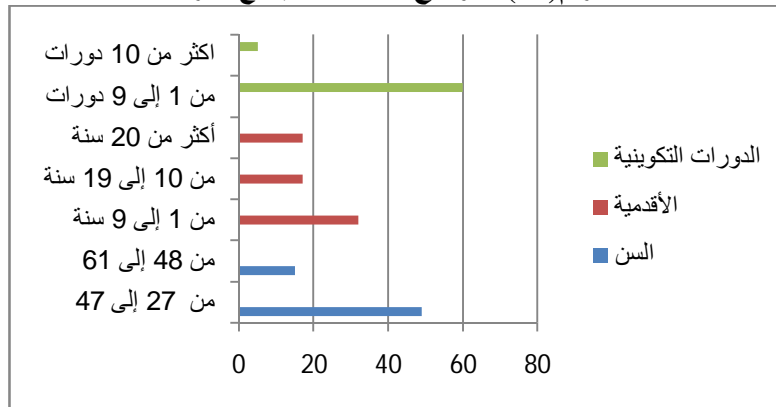
- الفرضية العامة: لدى المشرفين اتجاهات نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمتطلبات منصب العمل.
- الفرضيات الجزئية:
- لدى المشرفين اتجاهات سالبة نحو مدى تلبية محتوى برامج التكوين لمتطلبات المنصب.

- لدى المشرفين اتجاهات سالبة نحو مدى تلبية الوسائل التكوينية المعتمدة في برامج التكوين لمتطلبات المنصب.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه المشرفين نحو برامج التكوين المهني تبعا السن
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه المشرفين نحو برامج التكوين المهني تبعا الاقدمية
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه المشرفين نحو برامج التكوين المهني تبعا لعدد الدورات التكوينية
- 3- منهجية الدراسة**

1-3 المنهج: اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي نظرا لتناسبه مع هدف الدراسة وقد تم استخدام استبيان مكون من 15 بندا موزعة على محورين.

2-3 عينة الدراسة : بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث 87 إطارا بشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق بعنابة، شملت الدراسة جميع الإطارات المشرفة من رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح مع استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قدرت ب 10 إطارات مع عدد الاستثمارات الملغاة ليبلغ عدد الإطارات الذين أجابوا عن استمارة الدراسة 65 إطارا ويمكن توصيف خصائص مجتمع الدراسة كالتالي:

شكل رقم(01) : يوضح خصائص مجتمع الدراسة.



اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمناصب العمل

من خلال الشكل رقم(1) نلاحظ أن معظم العمال من فئة الشباب قدرت ب 49 عامل تتراوح أعمارهم بين 27 و47 سنة كما أن أكبر عدد من عينة الدراسة ذوي أقدمية بين 1 إلى 9 سنوات وقدر عددهم ب32 عاملا ، وأقر 60 من المشرفون أنهم تلقوا دورات تكوينية تتراوح بين 1 إلى 9 دورات.

3-3 أداة الدراسة: استخدمنا في الدراسة استمارة بحث لجمع بيانات الدراسة وتكونت من 15 عبارة وتقيس محورين كما يلي: المحور الأول: محتوى البرنامج التكويني يتكون من 8 عبارات. أما المحور الثاني: الوسائل التكوينية المعتمدة في البرنامج التكويني يتكون من 7 عبارة. وللإجابة على عبارات الاستبانة يوجد أمام كل عبارة خمس إجابات متدرجة "موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة. وقدرت بدرجات 5، 4، 3، 2، 1. وتم التحقق من صدق الأداة عن طريق صدق المحكمين حيث تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس لإصدار حكمهم على العبارات وفقا لما وضعت لقياسه، وأبدوا بعض الملاحظات كحذف عبارتين من المحور الثاني وإعادة الصياغة لبعض العبارات في المحور الأول أما أغلبية العبارات الأخرى فكانت تقيس بكفاءة ما وضعت لقياسه، وبناء عليها عدلت الأداة لتكون في شكلها النهائي. أما الثبات فقد تم حسابه باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وكان الثبات 0,97 وهي نسبة تبين مدى ثبات الأداة.

4-3 الأساليب الإحصائية: تم استعمال المعالجة الإحصائية الوصفية والاستدلالية بالاعتماد على برامج الحزمة الإحصائية SPSS في تحليل البيانات الكمية لنتائج الدراسة.

4- عرض النتائج:

4-1 نتائج المتعلقة بالمحور الأول: اتجاهات المشرفين

جدول (1): اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية محتوى برامج التكوين المهني لمتطلبات

العبارة	المتوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
1. محتوى البرنامج التكويني يتناسب مع مدة الدورة التكوينية.	3.06	4	1.11	محايد	إيجابي
2. اللغة التي تطرح بها مواضيع البرنامج التكويني سهلة ومفهومة.	3.78	4	0.87	موافق	إيجابي
3. تستخدم التكنولوجيات الحديثة في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني.	3.31	4	1.01	محايد	إيجابي
4. يتم توضيح وشرح أهداف البرنامج التكويني.	3.82	4	0.78	موافق	إيجابي
5. منصب عملك بحاجة إلى محتوى هذا البرنامج التكويني.	3.91	4	0.82	موافق	إيجابي
6. مواضيع البرنامج التكويني سهلة و مفهومة.	3.82	4	0.68	موافق	إيجابي
7. محتوى البرنامج التكويني يخصص وقت محدد لإثراء المناقشة.	3.40	4	1.12	موافق	إيجابي
8. يمكن محتوى البرنامج التكويني من إنجاز العمل بتكلفة أقل.	3.22	3	0.92	محايد	إيجابي
النتيجة الكلية للمحور	3,42		0.55	موافق	إيجابي

تظهر نتائج الجدول أن اتجاهات المشرفين نحو محتوى برامج التكوين المهني لمتطلبات المنصب تتسم بالموافقة وذلك لكل من البنود 2، 4، 5، 6، 7 و 9 إذ كان الجواب إما موافق أو موافق جدا في حين أن ثلاث بنود فقط اتسمت بالحياد وهي تلك المتعلقة باتجاههم نحو التكوين على صعيد الزمن و استخدام التكنولوجيات وكذا تأثيره على كلفة انجاز، ولم تتسم أي إجابة بالسلبية نحو تلبية الوسائل التكوينية لمتطلبات المنصب، كما نلاحظ أن نتائج المتوسط الحسابي متقاربة فيما بينها. ليكون المتوسط الحسابي العام 3,42، ليكون الاتجاه العام إيجابي نحو مدى تلبية محتوى برامج التكوين لمتطلبات المنصب.

اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين الهني لمناصب العمل

2-4 النتائج المتعلقة بالمحور الثاني : مدى تلبية الوسائل التكوينية لمتطلبات المنصب

جدول (2) : اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية الوسائل التكوينية لمتطلبات المنصب

العبارة	المتوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
9. تستخدم الوسائل السمعية والبصرية في توضيح البرنامج التكويني.	3.74	4	0.79	موافق	إيجابي
10. توفير المادة العلمية المطبوعة لعرض البرنامج التكويني.	3.63	4	0.80	موافق	إيجابي
11. تلتفت الوسائل التكوينية المستخدمة في البرنامج التكويني انتباه المتكويين.	3.40	4	0.78	موافق	إيجابي
12. تناسب الوسائل التكوينية مع المستويات العلمية للمتكويين.	3.53	5	1.29	موافق	إيجابي
13. توظيف إيجابي للوسائل التكوينية في عرض محتوى البرنامج التكويني.	3.92	5	1.30	موافق	إيجابي
14. توفر الوسائل التكوينية مثل القاعات والأجهزة.	4.29	5	1.01	موافق	إيجابي
15. مواكبة التكنولوجيا الحديثة كاستخدام الانترنت.	3.17	5	1.42	محايد	إيجابي
النتائج الكلية للمحور	3.53		0.69	موافق	إيجابي

تظهر نتائج الجدول أن اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية الوسائل التكوينية لمتطلبات المنصب تتسم بالموافقة وذلك لجميع البنود باستثناء بند واحد اتسم بالحياد وهو البند الـ 15 حول مواكبة التكنولوجيا الحديثة كاستخدام الانترنت، كما نلاحظ أن نتائج المتوسط الحسابي متقاربة فيما بينها. باستثناء البند الـ 14 الذي بلغ المتوسط الحسابي 4,29 ، ليكون المتوسط الحسابي العام 3,53 ، ما يجعل من الاتجاه العام إيجابي نحو مدى تلبية الوسائل التكوينية لمتطلبات المنصب.

3-4 نتائج اختبار "كاف تربيع" لقياس الفروق في الاتجاهات حسب متغيرات السن ،

الأقدمية وعدد الدورات التكوينية

الجدول (03) : نتائج اختبار "كاف تربيع" مع متغير السن

H₀ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين

المهني حسب الجنس

قيمة المعنوية Sig	درجة الحرية Df	قيمة اختبار "كاي تربيع" المجدولة	قيمة اختبار "كاي تربيع" المحسوبة	
0.01	06	22.46	17.27	محتوى برامج تكوين
0.04	06	22.46	12.63	الوسائل المعتمدة في برامج التكوين

"SPSS المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي"

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار المحسوبة التي قدرت بـ 17.27 أقل من القيمة المجدولة والتي قدرت بـ 22.46 معناه نقبل الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو محتوى برامج التكوين حسب الجنس . كما نلاحظ أن قيمة الاختبار المحسوبة التي قدرت بـ 12,63 أقل من القيمة المجدولة والتي قدرت بـ 22.46 معناه أننا نقبل الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو الوسائل المعتمدة في برامج التكوين حسب الجنس.

جدول (04): نتائج اختبار "كاي تربيع" لمتغير الأقدمية:

H₀ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين

المهني حسب الأقدمية

قيمة المعنوية Sig	درجة الحرية Df	قيمة اختبار "كاي تربيع" المجدولة	قيمة اختبار "كاي تربيع" المحسوبة	
0.20	06	22.46	8.51	محتوى برامج تكوين
0.36	06	22.46	6.50	الوسائل المعتمدة في برامج التكوين

"SPSS المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي"

اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين الهني لمناصب العمل

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار المحسوبة التي قدرت بـ 8.51 أقل من القيمة المجدولة والتي قدرت بـ 22.46 معناه أننا نقبل الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو محتوى برامج التكوين حسب الأقدمية . كما نلاحظ أن قيمة الاختبار المحسوبة التي قدرت بـ 6.50 أقل من القيمة المجدولة أقبلي قدرت بـ 22.46 معناه أننا نقبل الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو الوسائل المعتمدة في برامج التكوين حسب الأقدمية.

جدول (05) : نتائج اختبار "كاي تربيع"

H_0 : عدم وجود فروق في اتجاه المشرفين نحو برامج تكوين تعزى لمتغير عدد الدورات التكوينية.

قيمة الاختبار المحسوبة	قيمة اختبار "كاي تربيع" المجدولة	درجة الحرية Df	قيمة المعنوية Sig
2.90	20.52	05	0.71
8.03	20.52	05	0.15

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار المحسوبة التي قدرت بـ 2.90 أقل من القيمة المجدولة والتي قدرت بـ 22.46 معناه أننا نقبل الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو محتوى برامج التكوين حسب عدد الدورات التكوينية . كما نلاحظ أن قيمة الاختبار المحسوبة التي قدرت بـ 8.03 أقل من القيمة المجدولة أقبلي قدرت بـ 22.46 معناه أننا نقبل الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المشرفين نحو الوسائل المعتمدة في برامج التكوين حسب عدد الدورات التكوينية.

5- تحليل ومناقشة النتائج:

1-5 التحليل العام للنتائج:

أظهرت النتائج أن للعمال اتجاهها ايجابيا نحو محتوى برامج التكوين عكس ما فرضناه وهو اتجاه سلبي نحو محتوى برامج التكوين ويمكن تفسير ذلك بوجود ممارسات وانتظارات ايجابية من محتوى التكوين من قبل المشرفين والذين يقرون بأهمية التكوين وشعورهم بأنه يحقق لهم احتياجاتهم التكوينية التي يطمحون إليها، فالمشرفين على اختلاف تخصصاتهم ومراحلهم يحتاجون لمثل هذه البرامج التكوينية لما لها من فائدة لتزويدهم بالمعارف والمهارات لتأدية أعمالهم بكفاءة وفاعلية من جهة كما يمكن تفسيره بوجود شرح مسبق من طرف المكونين إلى المتكونين لأهداف البرنامج التكويني وغاياته بالإضافة إلى تأكيد المسؤولين على التنسيق المستمر بين الشركة ومختلف المراكز والمعاهد التكوينية من خلال إرساليات دائمة توضح فيها خطة البرنامج التكويني وأهدافه، مدته وأيضا الفئة التي ستستفيد منه وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة فوزية براح (2014) "أن أغلبية اتجاهات المتكونين ايجابية لوضوح الأهداف التكوينية وذلك لعلمهم بهدف التكوين من خلال توزيع رزنامة زمنية لكل وحدة تكوينية والأهداف المتوخاة منها، وتوضيح الهدف له تأثير ايجابي على دافعية المتكونين واعتبار معرفة الأهداف ووضوحها بالنسبة للمتكونين حافزا على التعلم وتحصيل المعلومات". وهذا يدل على الحرص في شرح مواضيع البرنامج التكويني بعدة استخدامات لغوية كالفرنسية والعربية وهذا للتوفيق بين اختلاف التكوين اللغوي لدى المتكونين وهذا ما لاحظناه فعلا أثناء إجراء المقابلات أو أثناء توزيع استبيان الدراسة مع بعض المشرفين الذين يتقنون اللغة الفرنسية أحسن من اللغة العربية، كما يتماشى وإجاباتهم على البندين 2 و 4 اللغة التي تطرح بها مواضيع البرنامج التكويني سهلة ومفهومة. و توضيح وشرح أهداف البرنامج التكويني

كما أن إتاحة الفرصة للحوار والمناقشة وإبداء الرأي والاستفسار عن ما هو غامض وهذا بدوره يؤدي إلى تعزيز نتائج التكوين المرغوبة إذ أن فئة من أفراد مجتمع البحث ترى أن بعض المكونين يحتكرون إلقاء محتوى البرنامج التكويني على شخصهم فقط ولا يفتحون المجال للنقاش المتبادل والمشاركة في الحوار وفي هذه الحالة لا يشعر المتكون بأهميته وأهمية أفكاره

اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمناصب العمل

مما يدفعه إلى عدم التجاوب والاندماج في الدورة التكوينية مما يعرقل نجاحها وتتفق هذه النتيجة مع **الملاحظات** التي أبدوها على البرامج التكوينية هو ما تم الاجابة عنه في البند 7 محتوى البرنامج التكويني يخصص وقت محدد لإثراء المناقشة..

كما يرجع الاتجاه الايجابي نحو برامج التكوين أن هنالك فئة تعتقد أن استخدام ومواكبة التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ البرنامج التكويني مهم ولكنه ليس بالمستوى المطلوب بما يتناسب مع التطورات الحاصلة في جميع المجالات ومع عصر السرعة الذي يتوجه نحو العولمة والانفتاح على السوق والمنافسة. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسن محمود **حماد وشحادة البهبهاني (2010)** التي توصلت إلي الاتجاهات الايجابية نحو محتوى برامج التكوين في حين تختلف مع نتائج دراسة **لحسن بو عبد الله (1996)** التي توصلت إلى أن محتوى التكوين يفتقر إلى الانسجام التام والتسلسل المنهجي السليم والذي بحاجة إلى الإثراء بالإضافة إلى انه يحتوي على عناصر تحتاج إلى الحذف وإضافة عناصر أخرى ذات أهمية كبيرة بالنسبة للعمل.

كما أظهرت النتائج أن للعمال اتجاهها **ايجابيا** نحو مدى تلبية برامج التكوين لمتطلبات منصب العمل التكويني عكس ما فرضناه وهو **اتجاه سلبي** نحو مدى تلبية برامج التكوين لمتطلبات منصب العمل والذي يمكن تفسيره بملائمة التكوين وأهدافه مع متطلبات العمل من حيث التجديد استخدام التكنولوجيات الحديثة إذ يُجمع المشرفون على تغطية برامج التكوين لكل هذه المتطلبات كما يعزى إلى توفر الوسائل التكوينية مثل القاعات التي تطرح فيها الحصص التكوينية والأجهزة اللازمة لتنفيذ محتوى البرنامج التكويني، وهي من الوسائط الضرورية لتحقيق أهداف العملية التكوينية من خلال منح الفرصة للمتكونين لاكتساب المعارف والمهارات والخبرات المناسبة لمناصب عملهم من جهة و كذا يدل على أن الوسائل التكوينية المستخدمة في تنفيذ البرنامج التكويني متنوعة ومختلفة بما فيها المادة العلمية المطبوعة والتي تمكن المكونين من توزيعها على المتكونين خاصة إذا كان عددهم كبير والمحتوى طويل واستغلال الوقت الباقي في الشرح، بالإضافة إلى أن المادة العلمية تبقى لدى المتكون كسند يرجع إليه عند

الحاجة. كما يشير إلى الحرص في انتقاء الوسائل التكوينية المعتمدة في تنفيذ البرنامج التكويني بالشكل الذي يسمح لإثارة اهتمام المتكويين و جلب اهتمامهم مما يزيد من دافعيتهم على التعلم والتحصيل الجيد وتحفيزهم على الانضباط والالتزام نحو الحصص التكوينية. وهو ما يتماشى ودراسة فوزية براح (2014) أن أغلبية الاتجاهات تميل إلى الإيجاب نحو الوسائل التكوينية حيث توصلت إلى أن أداء الأساليب والوسائل التكوينية لدورها في إيصال المادة التكوينية الايجابية وهذا يعني انتقائها بشكل جيد مع مراعاة معارف وخبرات المكون ليستطيع توصيل الأفكار ونقلها للمتكون. واختلفت مع دراسة لحسن بوعبدالله (1999) التي بينت في مجال طرائق التكوين أن الطرق الحديثة والفعالة لا تستخدم كما يجب أن تستخدم وهذا يعود لعدة أسباب من بينها الإعداد البيداغوجية للمكون. والتي قد لا يكون الحال مع شركة توزيع الغاز والكهرباء والتي توليها الدولة اهتماما من حيث الحرص على تخصيص جزء من الميزانية بغرض توظيف الإطارات وتكوينهم.

2-5 تحليل نتائج حسب اختبار كاف تربيع :

عدم وجود فروق في اتجاه المشرفين نحو برامج تكوين حسب متغير السن. يمكن إرجاع ذلك إلى إدراك ووعي فئة المشرفين لأهمية التكوين بغض النظر عن الفروق في المستويات العمرية بين أفراد مجتمع البحث وما يمكن لهذا الاستثمار من إحدائه، ونظرا للتغيرات التي تعيشها المنظمات في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة البحث على برامج تكوينية مناسبة من حيث المحتوى والوسائل وفقا لمستويات المتكويين ومتطلبات مناصبهم. بحيث أكد مسؤولي الشركة بما فيها مسؤولة الموارد البشرية من خلال المقابلة التي أجريت معها أن التكوين يستهدف كل الفئات بدون استثناء إذ لا يقتصر على عامل دون آخر أو منصب دون آخر ومن خلال ما صرح لنا به مسؤولي الشركة أنها من أولى أولوياتها الاهتمام بالتكوين الموارد البشرية لان الاستثمار في الجانب البشري أصبح أحسن الاستثمارات في الاقتصاد المعاصر، فالطاقة البشرية هي التي يمكن الاعتماد عليها في تسيير كل موارد المنظمة

عدم وجود فروق في اتجاه المشرفين نحو برامج تكوين حسب متغير الأقدمية: وقد يرجع ذلك إلى أن أغلبية إطارات شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق - عنابة - هم من فئة الشباب

اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين الهني لمناصب العمل

وهي في تزايد مستمر في الآونة الأخيرة بحيث أكد مدير الشركة أنها تفتح مجال التوظيف للشباب خاصة لخريجي الجامعات الذين يمكن أن يكونوا طاقة حية مهيأة بدنيا وذهنيا واجتماعيا وأكثر ديناميكية إذ أحسن استغلالها وذلك من خلال فسخ المجال للفئة الشبابية للتكوين للاستفادة من طاقاتهم وإمكانياتهم بتطوير مهاراتهم بعد الدراسة من خلال محتويات برامج لتكوينية توجه إليهم. كذلك نفس الشيء بالنسبة لباقي الفئات العمرية للعمال وذلك لاكتساب المعارف والمهارات والخبرات الجديدة لتكيف مع متطلبات مناصب عملهم فهذه المحتويات تقدم الجديد بما يحقق لهم احتياجاتهم المهنية ومتطلبات مناصب عملهم لمواكبة التطورات المتسارعة والتغيرات الحاصلة بغض النظر على الفروق في السن، يمكن إرجاع ذلك اكتساب المشرفين الأكثر أقدمية عقلية منفتحة على التعلم Open mindset تخولهم إلى إدراك أن قدراتهم لا بد لها من التطور وأن الأقدمية غير كافية لتطوير الكفاءات بل لا بد من اللجوء إلى التكوين للإطلاع على الجديد.

5 **عدم وجود فروق في اتجاه المشرفين نحو برامج تكوين حسب متغير عدد الدورات التكوينية:** يمكن إرجاع ذلك إلى إدراك أفراد مجتمع البحث سواء من فئة الشباب أو باقي الفئات الأخرى المساهمة الايجابية للوسائل التكوينية من طرق ومعدات وأجهزة في تحقيق أهداف التكوين والتي يتم استخدامها من اجل إيصال وتوضيح المفاهيم والأفكار للمشاركين بالدورات التكوينية، لتزويدهم بالمعارف وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي لمواجهة التغيرات البيئية الداخلية والخارجية المتجددة.

توصيات : سمحت نتائج هذه الدراسة بصياغة التوصيات التالية

- استغلال الاتجاه الايجابي لدى المشرفين نحو البرامج التكوينية المقدمة لهم واستثمار هذا الاتجاه بكل الوسائل الممكنة نحو إقامة المزيد من الدورات التكوينية بشكل مستمر وفعال.

- إشراك المشرفين في وضع البرامج التكوينية حتى تتناسب مع المتطلبات الفعلية لمناصب عملهم بإتاحة الفرصة لإبداء آرائهم حول حاجاتهم التكوينية والأخذ بملاحظاتهم حول هذه الدورات التكوينية.
- تركيز الدورات التكوينية على الجانب النظري والجانب التطبيقي معا.
- ضرورة المتابعة بعد التكوين في الميدان لتقييم النتائج المحققة وإمكانية تطويرها.
- استخدام مختلف الوسائل التكوينية والتجهيزات التكنولوجية الحديثة لمساعدة المتكولين على استيعاب محتوى البرامج التكوينية وتشجيعهم على استخدام هذه التجهيزات الحديثة في موقع العمل.
- ضرورة القيام بتقييم عملية التكوين وتوضيح أثرها على تحقيق الفعالية والأداء المهني.

قائمة المراجع :

1. لحسن بو عبد الله (2001): حتمية التكوين المستمر لتطوير الموارد البشرية وتنميتها في ظل التغيرات الاقتصادية، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، فعاليات الملتقى الدولي 28، 29، 30 أبريل 2001، إشكالية التكوين والتعلم في إفريقيا والعالم العربي، العدد الأول 2001، جامعة فرحات عباس، سطيف.
2. محمد الحمدان، سالم سعد الهاجري (2006): اتجاهات معلمي رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت نحو الدورات التكوينية المقامة للمعلمين أثناء الخدمة ومقترحاتهم لتطويرها، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 25، جوان، الصادرة عن جامعة منتوري قسنطينة.
3. حسن محمود حماد، شحدة سعيد البهبهاني (2010) : اتجاهات معلمي الحكومة حول الدورات التكوينية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني.
4. فوزية براح: (2014) تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين، دفاتر البحوث العلمية، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، العدد الخامس، ديسمبر، 2014.