

التكوين كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية – دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران –

Training as a Gateway to Improve Workers' Performance –Case of The National Enterprise of Paints Based in the City of ORAN

بلقايد براهيم¹*

¹ جامعة وهران 2 (الجزائر)، belkaid.brahim@univ-oran2.dz

تاريخ النشر: 2021/12/30

تاريخ القبول: 2021/12/29

تاريخ الاستلام: 2021/12/12

ملخص:

قامت هذه الدراسة بالكشف عن أثر عملية التكوين على أداء الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران، حيث تم إعداد وتوزيع الاستبيان على الأفراد العاملين في المؤسسة لتحقيق هذا الغرض مع استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، حيث حاولنا تحديد العلاقات الإرتباطية بين عملية التكوين وأبعاد أداء الموارد البشرية، وصولاً إلى تحديد علاقة التأثير بين عملية التكوين والأداء. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين عملية التكوين وأداء الموارد البشرية، ووجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران.

كلمات مفتاحية: التكوين، أداء الموارد البشرية، العلاقة، المؤسسة، وهران.

تصنيفات JEL: M12، M54.

Abstract:

This study revealed the impact of training on the performance of the personnel through carrying out a case study within the National Enterprise of Paints located in the city of ORAN, where the questionnaires were administered to the employees by using appropriate statistical methods. Through this research, we tried to determine the relationships between the training process and the workers' performance which leads us to ascertain the effects of training on job performance. The findings demonstrated the existence of a strong relationship between the training process and the performance of the staff members, as well as the existence of a statistically significant positive effect of training on the personnel's performance within the National Enterprise of Paints based in the city of ORAN.

Keywords: Training; Workers' Performance; Relationship; Enterprise; ORAN.

JEL Classification Codes: M12, M54.

1. مقدمة:

يعد المورد البشري من أهم الركائز التي تساعد المؤسسة على الاستجابة للتطورات السريعة والمتلاحقة في مختلف المجالات، ويرجع الاهتمام بهذا العنصر منذ منتصف القرن العشرين أساسا إلى اعتباره العنصر الجوهري في نجاح أي مؤسسة، وهذا ما مكن عدة مؤسسات من أن تبرز كقوة اقتصادية مؤثرة وفعالة على المستوى المحلي والعالمي لما توليه من اهتمام بالغ للعنصر البشري الذي يعتبر المحرك والثروة الأساسية التي تحتل الصدارة ضمن ما تملكه المؤسسات من مقومات إنتاجية، والعامل الأساسي في كسب الخبرة التنافسية والحفاظ عليها في ظل تحديات التحول الاقتصادي التي يشهدها العالم، والتحديات التي تفرضها المنافسة العالمية في إطار ميكانزمات اقتصاد السوق ومنافسة الأقوياء، لذلك يجب على المؤسسات أن تطور العنصر البشري وتنميه ليصبح الجوهر والمحور الأساسي الضامن والساعي لتحقيق أهدافها حاضرا ومستقبلا.

فمن أجل تنمية الموارد البشرية وتطويرها والمحافظة عليها تستخدم إدارة الموارد البشرية عدة وسائل من بينها الترقية والاتصال والتحفيز وغيرها من الوسائل والسياسات الفعالة في هذا المجال، وإلى جانب ذلك يوجد التكوين الذي يعتبر الوسيلة الفعالة التي تستخدمها المؤسسة لتحقيق الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية، حيث يهدف بصورة أساسية إلى التطوير والتحسين المستمر في مهارات وقدرات الأفراد بالشكل الذي يضمن تضييق الفجوة بين قدرات ومهارات الأفراد وبين متطلبات الوظائف في المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين مؤشرات الأداء.

ومن خلال ما سبق يمكن حصر الإشكالية العامة للبحث في التساؤل الرئيسي المتمثل في:

"ما أثر عملية التكوين على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للدهن - وحدة وهران؟"

للإجابة على إشكالية الدراسة، وحتى يكتسي هذا العمل طابعا علميا ومنهجيا، قمنا بصياغة عدة فرضيات بهدف طرحها للمناقشة واختبار صحتها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران".

وتتفرع هذه الفرضية الرئيسية إلى فرضيتين فرعيتين كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: "يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران".

الفرضية الفرعية الثانية: "يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحسين إنتاجية المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران".

2. عموميات حول التكوين

يعتبر التكوين من أهم المحاور الذي يهتم به ميدان تسيير الموارد البشرية، باعتباره عنصرا هاما في العملية الإنتاجية، كما أن ضرورة تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية في الوقت الراهن، أمر يفرضه العقد المبرم والمحيط الاقتصادي الذي هو في اتساع وتطور دائمين.

إن التكوين الجيد يمكن من ضمان السير الحسن لكل المصالح المؤسسة، لأن كفاءة المؤسسة بصفة عامة تتوقف على كفاءة وفعالية إدارة العنصر البشري.

1.2 مفهوم التكوين:

إن أغلبية التعاريف لا تفرق بين مصطلحين "التكوين والتدريب"، لأن لهما نفس المدلول حيث كليهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني، وبالتالي إمكانية ترقيتهم في درجات العمل إلى مستوى أعلى من الذي يشغلونه.

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين، إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية لعملية التكوين، منها ما

يلي:

"التكوين هو مجموعة من الجهود الإدارية والتنظيمية المرتبطة بحالة الاستمرارية تهدف إلى إجراء تغيير معرفي ومهاري وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل". (السكرانه، 2011، صفحة 18)

"التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الموارد البشرية في المؤسسة بخبرات ومعارف معينة، وتحسين وتطوير وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية، وبالتالي تحسين الإنتاج أو الخدمة وتحقيق أهداف كل موظف والمؤسسة". (حسونة، 2008، صفحة 136)

"التكوين هو عملية تطوير السلوك الشخصي للعنصر البشري في مجالات المعرفة و المهارة و الاتجاه، وذلك من أجل تحقيق مستوى الأداء المرغوب". (Gerhart, 2004, p. 260)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا القول إن التكوين هو عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية.

2.2 أهمية التكوين:

إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع ككل مرتبط بالضرورة بتكوين الأفراد، فالتكوين يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي، والتأمين ضد البطالة والشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملاءمة الفرد لعمله. (Sekio, 1993, p. 185)

يستمد التكوين أهميته بالنسبة للمؤسسة من حيث ما يلي:

- إن الأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة يحتاجون إلى التهيئة المبدئية للقيام بأعباء الوظيفة التي سيشتغلونها،

وبالتالي التعريف بها والتكوين عليها.

- إن الوظائف نفسها تتغير، كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد ولا يمارسون مسؤولية واحدة فقط، بل ينتقلون بين عدة وظائف وعدة مسؤوليات خلال فترة عملهم، الشيء الذي يتطلب إعادة تكوينهم عند ترقيةهم.

- إن التطور التكنولوجي تواكبه تحسينات على عمليات الإنتاج، والذي أصبحت معه الإبداعية هي الصفة الغالبة في العمل، وأصبح العامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه المهارة لتأدية الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة، وهذا ما يتطلب تكوين الأفراد تبعا لذلك، فكلما ازدادت أدوات الإنتاج تعقيدا تطلب ذلك مستوى أعلى من تكوين العامل. (Bruno, (N° 51, Mars 1985), p. 54)

3.2 أنواع التكوين:

يمكن تقسيم التكوين إلى عدة أنواع وذلك حسب المعايير المأخوذة في عملية التقسيم، حيث يقسم التكوين حسب مرحلة التوظيف أو حسب نوع الوظائف، أو وفقا للهدف المراد تحقيقه، وفيما يلي شرح لهذه المعايير: (عيشي، 2012، صفحة 86)

1.3.2 أنواع التكوين حسب مرحلة التوظيف:

أ- التكوين قبل الالتحاق بالعمل:

ب- التكوين أثناء العمل:

2.3.2 أنواع التكوين حسب نوع الوظائف:

أ- التكوين الإداري:

ب- التكوين التخصصي:

ت- التكوين الإشرافي:

3.3.2 أنواع التكوين حسب الأهداف:

أ- التكوين بغرض التزود بالمعلومات:

ب- التكوين بغرض تجديد المهارات:

ت- التكوين بغرض تجديد الاتجاهات:

ث- التكوين بغرض الترقية:

4.2 أساليب وطرق التكوين:

تختلف أساليب وطرق المستخدمة في التكوين باختلاف الظروف والمواقف المختلفة، ومن هذه الظروف: اختلاف المستوى الوظيفي للأفراد الذين يتم تكوينهم، اختلاف الغرض من التكوين، اختلاف عدد الأفراد المراد تكوينهم، اختلاف خبرات وثقافات المتكويين، وأخيرا اختلاف تكاليف التكوين.

ويمكن أن نتعرض لمختلف الأساليب والطرق التكوينية التي تستعملها المؤسسة في ما يلي: (صلاح، 2000،

صفحة 277)

- المحاضرات؛ - المؤتمرات؛ - الندوات أو الحلقات الدراسية؛ - المناقشات؛ - التبرصات بالخارج.

5.2 مراحل عملية التكوين: (الطعاني، 2013، صفحة 165)

1.5.2 تحديد الإحتياجات التكوينية:

إن تحقيق أهداف المؤسسة يحتاج إلى تحديد الإحتياجات التكوينية، حيث أن دراسة الإحتياجات التكوينية قصد الوقوف على تحديد نوعية البرامج والأنشطة التكوينية التي تحتاجها الإدارة في أي قطاع لا يمكن الإدارة من معرفة نوع وعدد البرامج المطلوبة والمتكويين المحتاجين للتكوين فقط، بل تمكنها من الوصول إلى وضع البرنامج الذي تحتاج إليه الإدارة وتحديد من يحتاج التكوين، وجعل النشاط التكويني مرغوبا بشكل جيد من جانب المتكويين والرئيس المباشر أو مسيري الإدارة.

تعتبر هذه المرحلة أساسية من مراحل إعداد برامج التكوين، حيث أن التحديد الدقيق لهذه الإحتياجات يساعد في جعل النشاط التكويني نشاطا هادفا، كما أنه لا يمكن أن تكون هناك برامج تكوينية ما لم تكن حاجة للتكوين، وعليه فإن المقصود بالإحتياجات التكوينية: "مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم، لرفع كفاءاتهم بناء على إحتياجات لازمة وظاهرة يتطلبها العمل لتحقيق هدف معين، وللتغلب على المشاكل التي تعرض سير العمل في المؤسسة والتي تعرقل تنفيذ السياسة العامة في مجالات الإنتاج".

إن تحديد الإحتياجات التكوينية يترجم في نهاية الأمر إلى أعداد الأفراد المطلوبين للتكوين، ولمواجهة أي من المواقف التي تشير المؤشرات السابقة إلى إحتمال حدوثها، كما أن الدقة في تحديد الإحتياجات التكوينية يعتبر حجرا الأساس في نجاح هذا النشاط وفي تحقيق الأهداف المتوقعة منه.

2.5.2 تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية:

وتتضمن هذه المرحلة عدة إجراءات هامة بدءا من تحديد الأهداف التكوينية، وكذا تحديد نوع المهارات التي سيتكوي عليها الأفراد، وإختيار أسلوب التكوين المناسب وإنهاء بتنفيذ هذا البرنامج حسب الأسلوب الذي تم إختياره، حيث أن هذه الأخيرة تعكس حسن وسلامة تصميم البرامج التكوينية، وينعكس نجاحها أو فشلها على

البرنامج التكويني كله، لذلك يجب أن تنفذ هذه المرحلة بكل القواعد والضوابط الموضوعية وبالأسلوب المختار للتكوين.

3.5.2 تقييم فعالية النشاط التكويني:

تأتي هذه المرحلة الأخيرة والمتمثلة في التقييم والتي تبين مدى النجاح الذي حققه هذا النشاط في تحقيق الأهداف المسطرة، ونستطيع أن نعرف تقييم التكوين بأنه: "عملية هادفة لقياس فاعلية الخطة التكوينية ومقدار تحقيقها للأهداف المطلوبة وإبراز نواحي الضعف والقوة فيها".

تهدف هذه المرحلة إلى تحديد القيمة أو الفائدة التي حققها التكوين، والتأكد من تحقيقه للأهداف المحددة في الخطة، ومعرفة الإنحرافات (بين النتائج المسطرة والنتائج المحققة)، وتصحيحها ومعرفة نقاط الضعف وتجاوزها ومواظن القوة وتعزيزها، وهذا من أجل تحسين أداء الموارد البشرية الذي يعتبر هدف أساسي لكل برنامج تكويني، ومؤشر أساسي على فعالية نظام التكوين.

3. أداء الموارد البشرية

1.3 تعريف الموارد البشرية:

من خلال ما أطلعنا عليه من تعريفات متعددة لوظيفة تسيير الموارد البشرية، وشرح لأهميتها، والعلاقة التي تربط بين الموارد البشرية والمؤسسة، يمكن من خلال ذلك تعريف الموارد البشرية بالآتي:

"هي جميع الأفراد الذين يعملون في المؤسسة رؤساء ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطها السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المؤسسة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجياتها المستقبلية، ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المؤسسة تعويضات متنوعة تتمثل في الأجور والرواتب ومزايا وظيفية في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها". (عقيلي، 2005، صفحة 15)

يتبين لنا من خلال هذا التعريف أن هناك تبادل منافع بين الموارد البشرية والمؤسسة التي يعملون بها، فالموارد البشرية تقدم للمؤسسة مساهمات على شكل مؤهلات علمية وخبرات ومهارات واختراعات، ودراسات وجهود وغيرها من المساهمات التي تخدم المؤسسة وتحقق أهدافها، وفي المقابل تحصل الموارد البشرية من المؤسسة على تعويضات مالية كالأجور والحوافز المالية والقروض، وتعويضات معنوية على شكل خدمات متنوعة منها ما يتصل بالوظيفة كالمزايا الوظيفية والتكوين والتأهيل والترقية، ومنها ما يتصل بالجوانب الاجتماعية كالضمان الاجتماعي.

2.3 أهمية الموارد البشرية:

إن الموارد البشرية هي القلب النابض لكل مؤسسة، ويتوقف نجاح والقدرة على المنافسة لهذه الأخيرة في الوقت المعاصر على الفهم الواعي والتسيير الاستراتيجي للموارد البشرية، واهتمام بها اهتماما يفوق الموارد

المالية. فالموارد المالية والمادية رغم أهميتها فإنها تبقى جامدة لا تملك الإرادة ولا يمكن أن تحيد عن الدور المرسوم لها، ولذا فإنها تبقى بحاجة إلى من يغذيها ويصونها ويحسن أدائها. أما الموارد البشرية فهي تتمتع بقوة فكرية وعضلية تميزها عن الموارد الأخرى، وتجعل التعامل معها أكثر صعوبة وتعقيدا، وذلك لقدرتها على مخالفة الدور المرسوم لها إن لم يكن لها الدافع الذي يحفزها للقيام بذلك الدور، لذلك أصبح ينظر للمورد البشري على أنه استثمار طويل الأجل.

ونظرا للأهمية الفائقة للمورد البشري وقدرته على المساهمة ايجابيا وسلبيا في تحقيق أهداف المؤسسة، فإن الإدارة الحديثة تولي اهتماما متناسبا لقضاياها سواء من حيث تخطيطه وتكوينه وتحفيزه. وعندما تستطيع المؤسسة أن تحصل على موارد بشرية تتوفر لديها المعرفة والمهارة، فيمكن القول أن هذه المؤسسة لديها مخزون من الموارد البشرية مهم، وتكون المعرفة والمهارة والاتجاهات هي المكونات لهذا المخزون. (رجب، 2005، صفحة 11)

وهناك من يقترح أن تحديد قيمة أية مؤسسة يتم من خلال ما تملكه من موارد بشرية، على أساس أن نجاح أي تنظيم في تحقيق أهدافه يتوقف على موارده البشرية من حيث كميتها ونوعيتها، وهذا يعني أن الموارد البشرية الكفؤة للمؤسسة هي موارد ذات طاقات وقدرات ممتازة، وذات أداء وإنتاجية مرتفعة، أي أنها ذات قيمة عالية. (Torringtonl, 1998, p. 152)

وقد جاء هذا الاهتمام نتيجة لما ساد العالم في السنوات الأخيرة من القرن العشرين من تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية، وتكنولوجيات وثقافية، حيث صاحب هذه التغيرات تحديات كبيرة لا سبيل لمواجهتها إلا بامتلاك تكنولوجيا الحديثة والإدارة المتطورة، بالإضافة إلى إنتاج المعرفة وإتقان استخدامها في كافة مجالات العمل بالمؤسسة، بما يساعد على تنمية قدراتها التنافسية، وأدركت أن ذلك كله لن يتحقق إلا بامتلاك قوى بشرية مؤهلة وقادرة على التعامل مع تلك التغيرات ومواجهة التحديات. (أبو العود، 2002، صفحة 11)

من الواضح أن المورد البشري على خلاف بقية موارد المؤسسة له القدرة على التطور والتنمية من خلال الاستغلال والعمل، إذن أن العنصر البشري كلما زادت فترة عمله و حجم الأنشطة والمهن المؤداة في المؤسسة كلما ارتفعت خبرته وفعاليتته في الأداء، وأن قيمته تزداد بزيادة عمله وكثرة استعماله، في حين أن باقي الموارد تتقادم وتندثر بالاستخدام وبمرور الزمن، كما أن من السهولة تقليدها وامتلاكها من طرف المنافسين، فهي لا تشكل ميزة تنافسية مستمرة للمؤسسة، ولا يمكن الاعتماد عليها كقدرات تنافسية في المدى البعيد، أما فيما يخص المورد البشري فيتميز بالقدرة على التجديد والتطوير، وكذلك يمتاز بصعوبة التقليد والاندثار مما يجعله مصدرا للميزة التنافسية، حيث تعتبر تلك الموارد القادرة على خلق القيمة نادرة وغير قابلة للاستبدال أو التقليد.

وبالتالي يمكن أن يحقق المورد البشري ثروة أو إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته، وليس من خلال عملية التحويل والتغيير التي تحدث للموارد المادية، فبدون هذه المهارة والمعرفة يصبح الفرد عاجزا أو ذا

قدرات محدودة تمنعه من إحداث التحول والاستعدادات اللازمة لأداء مهام متخصصة. (راوية، 2001، صفحة 29)

3.3 مفهوم الأداء:

في مفهوم الأداء يجب أن نميز بين سمة العمل والسلوك وسمة النتيجة للأداء، فسمّة السلوك تشير إلى ما يقوم به الفرد في حالة العمل، إما الأداء فهو فقط السلوك الذي له علاقة بأهداف المؤسسة، حيث تعددت التعاريف والمفاهيم في تعريف الأداء، بتعدد العلماء والباحثين، وهذا يرجع إلى الدراسات الكثيرة التي تناولت هذا الموضوع، ومن بين هذه التعاريف:

"الأداء هو نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة" (جوهر، 2010، صفحة 71)

"سلوك يحدث نتيجة، حيث أن الفرد يقوم بهذا السلوك استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بذاته أو فرضها عليه الآخرون".

من خلال هذين التعريفين نخلص إلى التعريف التالي للأداء:

"الأداء هو النشاط الذي يقوم به العامل، والذي يُظهر فيه ما يملكه من معارف وقدرات ومهارات، من خلاله يتم إنجاز أهداف الفرد وأهداف المؤسسة".

ومن هذا نستنتج بأن الأداء ينطلق من امتلاك العامل للكفاءة (قدرات، معارف، مهارات) في القيام بعمله، وفي مدى تحمله لمسؤولياته، كما يعكس التعريف كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنها تربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المؤسسة.

4.3 أهمية الأداء:

إن المؤسسات تحتاج إلى أداء أمثل لعمالها لكي تحقق أهدافها، ولكي تنجز الأنشطة التي تخصصت بها بصفة جيدة، وكذا تحقيق الميزة التنافسية والاستمرارية في السوق، كما أن الأداء مطلب أساسي لتطوير المهن وتحقيق النجاح في سوق العمل.

الأداء ضروري ومهم للأفراد، فالأداء الجيد يمكن أن يكون مصدر رضا والعكس، أي أن الأداء المنخفض وعدم تحقيق الأهداف قد يكون مصدر عدم رضا، وكما هو معروف عند الجميع فإن الأداء يكافئ قيمة مالية وفوائد أخرى، كما أن العمال الذين يجيدون عملهم يحصلون على ترقية وعلى فرص مهنية أفضل، وذلك بشكل أسهل بكثير من العمال الذين يكون أدائهم منخفض (جوهر، 2010، صفحة 72)

4. أثر عملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران

تعتبر المؤسسة الوطنية للدهن مؤسسة رائدة في مجال صناعة الدهون في الجزائر تسيطر على 80% من

احتياجات السوق الوطنية، وذلك نظرا لجودة منتجاتها. حيث تنقسم إلى 06 وحدات موزعة عبر التراب الوطني من بينها وحدة وهران.

1.4 نظرة عامة عن المؤسسة الوطنية للدهن وحدة وهران:

1.1.4 تعريف الوحدة:

تعرف بوحدة إنتاج الدهن بوهران UPO، وهي من بين الوحدات الستة التابعة للمؤسسة الوطنية للدهن، تم تأميمها 1968/06/14 من الشركات الأجنبية Ripolin و Vue De Cote، حيث أدمجت إلى المؤسسة الوطنية للدهن يوم 1988/01/01.

المساحة: المساحة الكلية: 310500 م²؛ أما المساحة المغطاة: 8774 م².

موقعها بالنسبة إلى: المطار: 06 كلم؛ الميناء: 05 كلم؛ الطريق الوطني: 02 كلم.

النشاط الرئيسي: إنتاج وبيع الدهون؛ نوعية الإنتاج: بناء، صناعة.

2.1.4 انتاج ومبيعات الوحدة:

الجدول رقم (1): احصائيات ومبيعات الوحدة UPO.

	2017	2018	2019	2020	تقديرات 2021
الكمية (طن)	15060	15825	16200	13750	14600
المبيعات (مليون د.ج)	800125	810250	822130	730450	762500

المصدر: مكتب التخطيط والتنظيم والمراقبة للوحدة

2.4 تصميم الدراسة وخطواتها الإجرائية:

1.2.4 منهجية الدراسة:

تعتبر منهجية الدراسة الخطوة الأولى لدراسة خصائص العينة، حيث تم اللجوء لاختيار عينة من المجتمع عندما تعذر علينا إجراء الدراسة على جميع أفراد المؤسسة، لكثرة عددهم، لهذا فقد تم أخذ عينة من المؤسسة الوطنية للدهن بوهران، حيث تم توزيع الاستبيان على الأفراد العاملين في المؤسسة التي أجرينا فيها الدراسة، وعلى هذا الأساس تم توزيع (30) استبيان على عينة الدراسة، وتم الحصول على (20) استبياناً بنسبة استرجاع 66.67%.

2.2.4 وصف وتحليل أداة الدراسة (الاستبيان):

تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، حيث يعتبر الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وفيما يلي شرح لأهم فروع وأبعاده:

- الفرع الأول: خاص بالمتغير المستقل وهو عملية التكوين ويتكون من ثلاثة أبعاد:

✓ البعد الأول: تحديد الاحتياجات التكوينية و يتكون من 03 فقرات.

✓ البعد الثاني: تصميم وتنفيذ البرنامج التكويني و يتكون من 03 فقرات.

✓ البعد الثالث: تقييم البرنامج التكويني و يتكون من 03 فقرات.

- الفرع الثاني: خاص بالمتغير التابع وهو أداء الموارد البشرية و يتكون من بعدين:

✓ البعد الأول: تخفيض التكاليف و يتكون من 03 فقرات.

✓ البعد الثاني: تحسين الانتاجية و يتكون من 03 فقرات.

لكل فقرة من فقرات الاستبيان خمس إجابات بديلة وفقا لدرجة معيارية يمكن من خلالها الحكم على

مدى إيجابيتها أو سلبيتها ومستوى أهميتها، وذلك طبقا لمقياس ليكرت الخماسي (Likert)، والذي يتكون من:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

3.2.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية بما يتلاءم مع

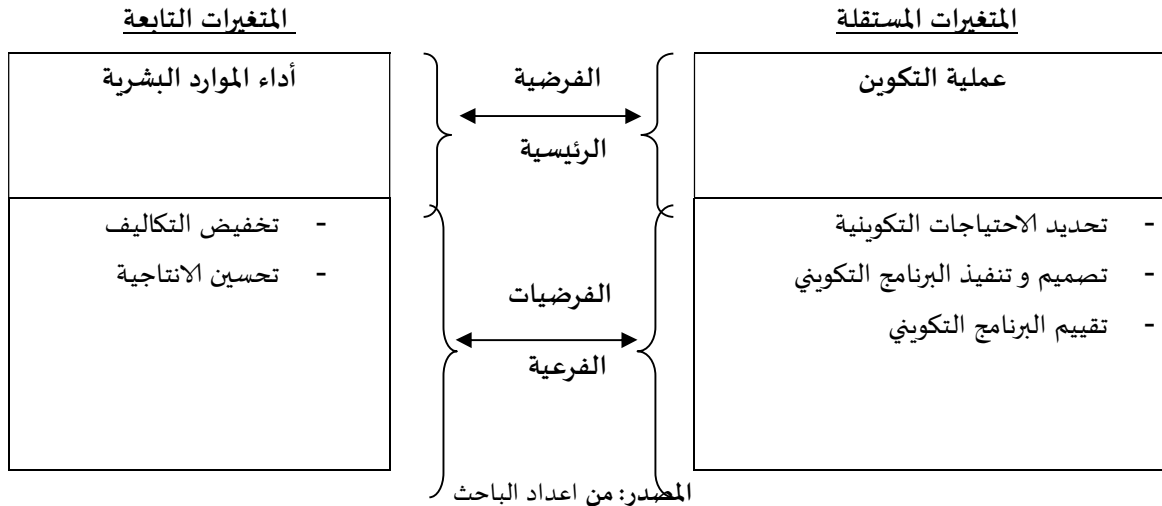
طبيعة الدراسة وتوجهاتها، وتمثلت هذه الأساليب فيما يلي:

- معامل الارتباط: لقياس نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وللتعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين المتغيرات.

- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد: لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، وذلك من خلال استخدام قيمة معامل التحديد R^2 ومعامل الانحدار β .

4.2.4 اختبار نموذج الدراسة:

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة



3.4 تفسير وتحليل النتائج:

1.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: "يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحدته وهران".

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار البسيط لكون الاختبار متكون من متغير مستقل واحد ومتغير تابع واحد، ويمكن كتابة هذه الفرضية على الشكل التالي:

H_0 : فرضية العدم: لا يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحدته وهران عند مستوى معنوية 0,05.

H_1 : فرضية البديلة: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحدته وهران عند مستوى معنوية 0,05.

الجدول رقم (2): نتائج اختبار أثر عملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة

Sig*	F	β	R^2	R	المتغير المستقل و المتغير التابع
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	الارتباط	عملية التكوين وأداء الموارد البشرية
0,013	34,52	0,701	0,574	0,758	

* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول السابق أثر عملية التكوين على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للدهن لوحدته وهران، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحدته وهران، إذ بلغ معامل الارتباط R (0,758) وهو يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين عملية التكوين والأداء، وبمعامل تحديد R^2 بلغ (0,574)، أي أن ما قيمته 57.4 % من التغيرات في أداء الموارد البشرية ناتج عن التغير في عملية التكوين، بمعنى آخر أن التغيرات في عملية التكوين تفسر ما نسبته 57.4 % من المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0,701)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في عملية التكوين يؤدي إلى زيادة الأداء في المؤسسة بقيمة (0,701)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (34,52) والتي كان مستوى دلالتها الإحصائية (0,013) أقل من مستوى المعنوية المعتمدة في هذه الدراسة (0,05)، وعليه ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يؤكد على صحة قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على:

وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحدته وهران عند مستوى معنوية 0,05

وللتأكد من صحة هذه الفرضية الرئيسية قمنا باختبار فرضيتين فرعيتين كما سيأتي.

2.3.4 اختبار الفرضيات الفرعية:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة الوطنية للدهن لوحة وهران". ويمكن كتابة هذه الفرضية على الشكل التالي:

H_0 : فرضية العدم: لا يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة الوطنية للدهن لوحة وهران عند مستوى معنوية 0,05.

H_1 : فرضية البديلة: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة الوطنية للدهن لوحة وهران عند مستوى معنوية 0,05.

الجدول رقم (3): نتائج اختبار أثر عملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة

Sig*	F	β	R^2	R	المتغير المستقل و المتغير التابع
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	الارتباط	عملية التكوين و تخفيض التكاليف
0,027	23,18	0,655	0,488	0,699	

* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول السابق أثر عملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة الوطنية للدهن لوحة وهران، إذ بلغ معامل الارتباط R (0,669) وهو يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين عملية التكوين وانخفاض التكاليف، وبمعامل تحديد R^2 بلغ (0,488)، أي أن ما قيمته 48.8% من التغيرات في انخفاض التكاليف ناتج عن التغير في عملية التكوين، بمعنى آخر أن التغيرات في عملية التكوين تفسر ما نسبته 48.8% من المتغير التابع (تخفيض التكاليف)، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0,655)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في عملية التكوين يؤدي إلى انخفاض التكاليف بقيمة (0,655)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (23,18) والتي كان مستوى دلالتها الإحصائية (0,027) أقل من مستوى المعنوية المعتمدة في هذه الدراسة (0,05)، وعليه ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يؤكد على صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على:

"وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة الوطنية للدهن لوحة وهران عند مستوى معنوية 0,05"

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحسين انتاجية المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران ". ويمكن كتابة هذه الفرضية على الشكل التالي:
 H_0 : فرضية العدم: لا يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحسين إنتاجية المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران عند مستوى معنوية 0,05.
 H_1 : فرضية البديلة: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحسين إنتاجية المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران عند مستوى معنوية 0,05.

الجدول رقم (4): نتائج اختبار عملية التكوين على تحسين انتاجية المؤسسة

المتغير المستقل و المتغير التابع	R	R ²	معامل الانحدار β	F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة
عملية التكوين وتحسين الانتاجية	0,709	0,502	0,692	46,69	0,021

* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول السابق أثر عملية التكوين على تحسين انتاجية المؤسسة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحسين إنتاجية المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران، إذ بلغ معامل الارتباط R (0,709) وهو يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين عملية التكوين وتحسين الانتاجية، وبمعامل تحديد R² بلغ (0,502)، أي أن ما قيمته 50.2% من التغيرات في تحسن الانتاجية ناتج عن التغير في عملية التكوين، بمعنى آخر أن التغيرات في عملية التكوين تفسر ما نسبته 50.2% من المتغير التابع (تحسين الانتاجية)، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0,692)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في عملية التكوين يؤدي إلى تحسن الانتاجية بقيمة (0,692)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (46,69) والتي كان مستوى دلالتها الإحصائية (0,021) أقل من مستوى المعنوية المعتمدة في هذه الدراسة (0,05)، وعليه ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يؤكد على صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على:

" وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحسن انتاجية المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران عند مستوى معنوية 0,05"

5. خاتمة:

- توصلنا في دراستنا إلى عدة نتائج ساهمت في الإجابة عن تساؤلات الإشكالية والتحقق من فرضيات الدراسة، ونحاول إبراز أهم هذه النتائج في النقاط التالية:
- بلغ معامل الارتباط $R(0,758)$ بين عملية التكوين وأداء الموارد البشرية للمؤسسة، وهو يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.
 - بلغ معامل التحديد $R^2(0,574)$ بين عملية التكوين وأداء الموارد البشرية للمؤسسة، وهو يدل على أن 57.4 % من التغيرات في أداء الموارد البشرية للمؤسسة ناتج عن التغير في عملية التكوين.
 - بلغت درجة التأثير $\beta(0,701)$ بين عملية التكوين وأداء الموارد البشرية للمؤسسة، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في عملية التكوين يؤدي إلى زيادة في أداء الموارد البشرية للمؤسسة بقيمة (0,701).
 - وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران، وهذا يؤكد على "صحة الفرضية الرئيسية".
 - وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تخفيض تكاليف المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران، وهذا يؤكد على "صحة الفرضية الفرعية الأولى".
 - وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحسن انتاجية المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران، وهذا يؤكد على "صحة الفرضية الفرعية الثانية".
 - يعد التكوين من أهم المداخل تحسين أداء الموارد البشرية، وذلك من خلال مساهمته في التطوير والتحسين المستمر في مهارات وقدرات الموارد البشرية بالشكل الذي يضمن تضييق الفجوة بين قدراتهم ومهاراتهم وبين متطلبات الوظائف في المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموارد البشرية.

6. المراجع:

- Bruno, H. (1985). Nouvelles Technologies et Formation dans l'entreprise : pour une démarche participative. *Revue Française de gestion* , N 51.
- Gerhart, R. N. et Noe. R et Hollenbeck. J .(2004). "Fundamentals of Human Resources Management. New York: Ed. Irwin.
- Sekio, L. (1993). *Gestion du personnel*. canada: 4ème Edition Organisation.
- Torringtonl, L. H. (1998). *Human Resource Management*. UK: 4ème Ed. Prentice Hall Europe.
- بسام زهير شعبان جوهر. (2010). أثر فعالية البرنامج التدريبي في تحسين أداء العاملين. مذكرة لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال. كلية الاقتصاد، جامعة حلب.
- حسن أحمد الطعاني. (2013). التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- حسن راوية. (2001). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- خلف بلال السكارنه. (2011). اتجاهات حديثة في التدريب. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد الباقي صلاح. (2000). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عبد الحميد رجب. (2005). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عمار بن عيشي. (2012). اتجاهات التدريب و تقييم أداء الأفراد. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- عمرو وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- فوزي أبو العود. (2002). مقدمة في الموارد واقتصادياتها. القاهرة: الدار الجامعية.
- فيصل حسونة. (2008). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.