

دور هندسة التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية  
دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للمحروقات سوناطراك بمركب GP1/z فصل غاز البترول  
المميع بمنطقة بطيوه

*The role of Training Engineering in Improving the Performance of Human Resources in Algerian Institutions A field study at the National Foundation for hydrocarbons Sonatrach GP1/z Compound for Liquefied Petroleum Gas Separation in the Bethioua Region*

طاهر شيخ قادة \*TAHAR Cheikh Kada

[tahar.cheikh@univ-oran2.dz](mailto:tahar.cheikh@univ-oran2.dz)

Pr. ARGOUB Mohamed محمد عرقوب

المخير: علم النفس وعلوم التربية

كلية العوم الاجتماعية جامعة محمد بن أحمد/ وهران 02-الجزائر-

[argoubmohamed31@yahoo.fr](mailto:argoubmohamed31@yahoo.fr)

DOI : 10.46315/1714-014-002-036

الإرسال: 2024/12/29 القبول: 2025/04/20 النشر: 2025/06/16

\*\*

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور هندسة التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات الجزائرية، من خلال دراسة ميدانية أجريت على مستوى المؤسسة الوطنية للمحروقات "سوناطراك"، بمركب فصل غاز البترول المميع بمنطقة بطيوه. وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع توظيف أدوات بحث ميدانية لجمع البيانات من عينة من موظفي المؤسسة. توصلت الدراسة إلى أن هندسة التكوين تُعد عنصراً محورياً في تطوير الكفاءات وتعزيز أداء العاملين، غير أن تأثيرها في المؤسسة المدروسة كان متوسطاً، ما يستدعي إعادة النظر في كيفية تصميم وتقييم برامج التكوين لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني هندسة تكوين مبنية على تحليل دقيق للاحتياجات، وتقييم دوري لنتائج التكوين في ظل التغيرات التكنولوجية والتنظيمية المستمرة.

**كلمات مفتاحية:** تكوين؛ هندسة تكوين؛ أداء؛ موارد بشرية؛ أداء موارد بشرية.

**Abstract:** This study aims to highlight the role of training engineering in improving human resource performance within Algerian institutions, through a field study conducted at the National Hydrocarbons Company "Sonatrach", specifically at the Liquefied Petroleum Gas Separation Complex in the Bethioua region. The research adopted a descriptive-analytical approach, using field tools to collect data from a sample of the company's employees. The results revealed that training engineering plays a key role in developing competencies and enhancing employee performance. However, its impact in the studied institution was found to be moderate, which calls for a reassessment of how training programs are designed and evaluated. The study recommends adopting training engineering based on accurate needs analysis and continuous assessment of training outcomes in light of ongoing technological and organizational changes.

**Keywords:** formation; formation engineering; performance; Human Resources; Human Resources performance.

\* - المرسل: [tahar.cheikh@univ-oran2.dz](mailto:tahar.cheikh@univ-oran2.dz)

## 1- مقدمة:

تسعى مختلف المؤسسات اليوم الى تحقيق جملة الأهداف التي تأسست من أجلها، ولتحقيق ذلك تعتمد على مجموعة من الموارد المختلفة من موارد مالية، موارد مادية، اضافة الى الموارد البشرية، هذه الأخيرة التي تعتبر هي الركيزة الأساسية التي يقوم عليها نشاط أي مؤسسة مهما كان نوعها، وكما هو متعارف عليه فإن أداء الموارد البشرية يمكن لنا ان نقسمه الى اداء جيد، أداء متوسط، أداء ضعيف، وفي حالة الأداء الضعيف تحاول المؤسسات البحث عن بديل وظيفي يضمن لها تحسين الأداء الضعيف، ويعد التكوين من أحسن البدائل الوظيفية التي يمكن لها ان تحسن من أداء الموارد البشرية، وهو ما يفسر التوجه الكبير الذي توليه المؤسسات الآن الى برنامج التكوين، بما فيه بمركب GP1/z بمنطقة بطيوه ، وعليه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما الدور الذي تلعبه هندسة التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية بمركب GP1/z بمنطقة بطيوه؟  
ويتفرع على هذا التساؤل، الأسئلة الفرعية التالية:

1/ كيف يساهم التخطيط لاحتياجات التكوين بمركب GP1/z بمنطقة بطيوه في تحسين أداء مواردها البشرية؟

2/ كيف يساهم محتوى برنامج التكوين بمركب GP1/z بمنطقة بطيوه في تحسين أداء مواردها البشرية؟  
2. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة العلمية الى تحقيق اهداف الدراسة المتمثلة في:

- محاولة الكشف عن الدور الذي تلعبه هندسة التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية بمركب GP1/z بمنطقة بطيوه.

- محاولة الكشف عن كيفية مساهمة التخطيط لاحتياجات التكوين في الرفع من مستوى أداء الموارد البشرية بمركب GP1/z بمنطقة بطيوه.

- محاولة معرفة كيف يساهم محتوى برنامج التكوين في تحسين مستوى أداء الموارد البشرية بمركب GP1/z بمنطقة بطيوه.

أولاً: الجانب النظري للدراسة

1. تعريف هندسة التكوين

عبارة عن عملية مبنية على تنظيم دقيق يتم من خلاله نقل الخبرات والمعارف لزيادة مهارات ومعلومات المستهدفين من التكوين او تغير سلوكياتهم للوصول الى الاهداف الرئيسية للتكوين المراد تحقيقها والتي تتوقف درجة تحقيقها على درجة كفاءة المتكويين ومجهوداتهم المبذولة. (بن مهدي، 2013، صفحة 77)

2. مراحل عملية هندسة التكوين

تتمثل في ما يلي:

المرحلة الاولى: مرحلة تخطيط وتحديد احتياجات التكوين:

حيث تعتبر عملية التخطيط مرحلة تفكيرية مهمة تسبق تنفيذ أي برنامج تكويني، ويتمثل مفهوم التخطيط للتكوين في تحديد الحاجات التكوينية، ثم وضع الخطط لتلبية هذه الحاجات. (محفوظي، 2016/2015، الصفحات 135-136)

المرحلة الثانية: مرحلة تصميم برنامج التكوين:

بعد تحديد الاحتياجات التكوينية يصبح من الضروري وضع اهداف للتكوين، واختيار المتكويين والمكويين، وتوضيح نوع التكوين وأساليبه وميزانيته. (نعموني، 2018، صفحة 113)

المرحلة الثالثة: تنفيذ برنامج التكوين:

بعد الانتهاء من كل المراحل السابقة، تأتي مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني، لكن هناك بعض الاجراءات التي يجب إتباعها لتنفيذ البرنامج التكويني والمتمثلة فيما يلي: الجدول الزمني للبرنامج، مكان التكوين ومتابعة المكويين والمتكويين. (بودوح، 2013/2012، صفحة 58)

المرحلة الرابعة: تقييم عملية التكوين:

ان عملية تقييم التكوين يتم بموجها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل لتجرى مكافاتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاعتماد على عناصر ومعدلات يتم على أثرها مقارنة ادائهم لتحديد كفاءتهم في العمل الذي يقومون به. (المدني، 2009، صفحة 75)

3. تعريف أداء الموارد البشرية

يعرف بانة: القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات، وفقا للمعدل المفروض اداءه من المورد البشري الكفاء، المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الاداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وانشاء علاقة عادلة بينهما. (منال، 2025)

كما يعرف أيضا بانة: المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله، من حيث كمية وجودة العمل المقدمة من طرفه أي النتيجة المحصلة من جراء إتمام عمل ما. (مهديّة، 2022)

ثانيا: الجانب التطبيقي للدراسة

سنقوم بالتطرق الى كل من مجالات الدراسة، المنهج المستخدم، اضافة الى ادوات جمع البيانات والعينة، وعرض وتحليل مناقشة نتائج الدراسة.

1. مجالات الدراسة

تتمثل مجالات الدراسة فيمايلي:

المجال المكاني: تم إجراء هذه الدراسة مركب GP1/z بمنطقة بطيوّة.

المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة من شهر جوان 2024 الى شهر سبتمبر 2024.

المجال البشري: يتمثل مجتمع الدراسة في عمال مركب GP1/z بمنطقة بطيوّة باختلاف وظائفهم والمقدر عددهم ب 906 عامل.

2. منهج الدراسة

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، اذ اننا لم نقوم بالوصف الجاف لموضوع الدراسة فقط، بل حاولنا قياسها ومن ثم تفسيرها بناء على الإحصائيات والأرقام المتحصل عليها من الدراسة الميدانية، والمنهج الوصفي هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول الى أغراض محددة لوضعية الاجتماعية أو مشكلة البحث وتحليلها وتحديد نطاق المسح وفحص جميع الوثائق المتعلقة بالمشكلة

وتفسير النتائج وأخيرا الوصول الى استنتاجات، واستخدامها للأغراض المحلية او القومية. (بوحوش والذنيات ، 2011، صفحة 239)

### 3. أدوات جمع البيانات

قمنا بالاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتحتوي استمارتنا على 16 سؤال مقسمين على 03 محاور.

### 4. عينة الدراسة

تم الاعتماد في دراستنا على العينة الطبقية، نظرا لان مجتمع الدراسة غير متجانس ومنقسم الى طبقات، حيث تم اختيار 180 عامل، أي ما نسبته 19.9%.

### 5. عرض الخصائص العامة للعينة

تمتاز عينة دراستنا بمجموعة من الخصائص او كما تعرف بالبيانات الشخصية، والتي سنعرضها في الجدول التالي:

جدول رقم 01: يوضح الخصائص العامة للعينة

السؤال	البدائل		المجموع			
	ذكر	انثى	ت	ن%		
الجنس	ت	ن% <td>ت</td> <td>ن% </td>	ت	ن%		
	120	66.7	60	33.3		
	180	100				
السن	من 20 الى 35 سنة		من 36 الى 50 سنة		ت	ن%
	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%
	36	20	126	70	18	10
الوظيفة	اطار		عون تحكم		عون تنفيذ	
	ت	ن% <td>ت</td> <td>ن% <td>ت</td> <td>ن% </td></td>	ت	ن% <td>ت</td> <td>ن% </td>	ت	ن%
	70	38.8	109	60.6	01	0.6

المصدر: من اعداد الباحثين

نلاحظ من خلال نتائج الجدول اعلاه مايلي:

- أن 66.7% من افراد عينة الدراسة هم ذكور، في حين 33.3% من افراد عينة الدراسة اناث، وعليه يمكن لنا تفسير هذا النتيجة بإرجاعها الى طبيعة العمل في مثل هذه المؤسسات، أي بمعنى أن العمل في هذه الشركات يتطلب امتلاك قوة بدنية وبعض الخصائص والسمات التي تتوفر في الذكور على عكس الإناث، خاصة فيما يتعلق بمنصب أعوان التنفيذ وبدرجة أقل منصب أعوان التحكم، ولكن هذا لا ينفي وجود الإناث في الشركة، حيث أن عملهم هو عمل إداري وهذا ما يفسره وجود الإناث في منصب الإطارات، وبدرجة أقل في منصب اعوان التحكم.

- أن الفئة العمرية الأكثر تكرارا في عينة الدراسة هي من 36 الى 50 سنة، بنسبة قدرت بـ 70%، لتليها الفئة العمرية من 20 الى 35 سنة بنسبة 20%، واخيرا الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة 10%. ويمكن ملاحظة ان الموارد البشرية العاملة في مركب GP1/z بمنطقة بطيوة هي فئات شابة، حيث أنها تتميز بالقوة البدنية من جهة وهو الأمر المطلوب في بعض مهام الشركة، إضافة الى ان هذه الفئات الشابة تتميز بمستواها التعليمي العالي وهو الأمر المطلوب في بعض المهام داخل مركب GP1/z بمنطقة بطيوة.

- أن 60.6% من أفراد عينة الدراسة يشتغلون أعوان تحكم، بينما 38.8% يشتغلون إدارات، في حين نجد نسبة أعوان التنفيذ تقدر ب 0.6%، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل في مركب GP1/z بمنطقة بطيوة ، تستلزم وجود أعوان تحكم بنسب أكبر من بقية الفئات (الإدارات، أعوان التنفيذ)، حيث نجد أن الإدارات مهامهم إدارية بنسبة كبيرة جدا، في حين نجد أعوان التنفيذ مهامهم تتراوح بين الحراسة والمراقبة والسياسة وغيرها، بينما نجد مهام أعوان التحكم هي المهام الرئيسية التي تركز عليها الشركة من عمل بالآت وغيرها، وهذا ما يفسر وجود أعوان التحكم بأعداد كبيرة مقارنة بأعوان التنفيذ والإدارات.

### 6. عرض النتائج

#### 1.6. عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول: كيف يساهم التخطيط لاحتياجات التكوين بمركب GP1/z

بمنطقة بطيوة في تحسين أداء مواردها البشرية؟

جدول رقم 02: يوضح اجابات المبحوثين على أسئلة المحور الاول

المجموع		البدائل				السؤال
ن	ت	لا		نعم		هل انت راضي عن عملك ؟
		ن	ت	ن	ت	
100	180	30	54	70	126	
ن	ت	لا		نعم		هل تقوم الإدارة بتقييم أدائك ؟
		ن	ت	ن	ت	
100	180	2.8	05	97.2	175	
ن	ت	لا		نعم		هل يتم إعلامكم بنتيجة عملية تقييم ادائكم ؟
		ن	ت	ن	ت	
100	180			80	144	
ن	ت	لا		نعم		هل تحاول الإدارة تحسين أداء العاملين ؟
		ن	ت	ن	ت	
100	180	00	00	100	180	
ن	ت	لا		نعم		هل خضعت لعملية التكوين من قبل ؟
		ن	ت	ن	ت	
100	180	00	00	100	180	
ن	ت	نظري وتطبيقي معا		نظري او تطبيقي		ما نوع التكوين الذي خضعت له؟
		ن	ت	ن	ت	
100	180	40	72	60	108	
ن	ت	غير مناسب		مناسب		كيف تجدون البرنامج الزمني لعملية التكوين ؟
		ن	ت	ن	ت	
100	180	51.6	93	48.3	87	

المصدر: من اعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن:

- أن 70 % من أفراد عينة الدراسة راضون عن ادائهم لعملمهم، في حين نجد 30% من أفراد عينة الدراسة غير راضون عن ادائهم لعملمهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى عدة عوامل تتحكم في مستوى رضا الموارد البشرية عن مستوى أدائها، ومن بين هذه العوامل نجد: مناسبة عمل المورد البشري لمهاراته وقدراته، إضافة الى توفر بيئة عمل مناسبة، إضافة الى الاعتماد على نظام التحفيز والمكافآت والتعويضات.
- أن 97.2 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تقوم بعملية تقييم أداء مواردها البشرية، بينما نجد نسبة ضئيلة جدا من أفراد عينة الدراسة تقدر بـ 2.8% يرون أن إدارة المركب لا تقوم بتقييم أداء مواردها البشرية، ويمكن تفسير ذلك بان إدارة المركب تريد معرفة مدى نسبة إنجاز الموارد البشرية لمهامها ومعرفة ماهي النقائص والمشاكل التي تواجههم في عملهم، ومن ثم العمل على محاولة حل هذه المشاكل وتدارك النقائص حتى يستطيع المورد البشري من العمل بأحسن طريقة حتى يحقق الاهداف المنتظرة منه والتي تم التخطيط لها في بداية السنة.
- أن 80% من أفراد عينة الدراسة يرون أن إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تقوم بإعلام مواردها البشرية بنتيجة تقييم أدائهم، بينما نجد 20% من أفراد عينة الدراسة يرون أن إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة لا تقوم بإعلام مواردها البشرية بنتيجة تقييم أدائهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة بان إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تحاول الجلوس معهم ومناقشتهم حول أهم العراقيل أو المشاكل أو النقائص التي تسبب في انخفاض مستوى أدائهم مقارنة بما كان مخطط له في بداية السنة.
- أن كل أفراد عينة الدراسة أي ما نسبته 100% يرون ان الإدارة تعمل على تحسين أداء مواردها البشرية، بغية محاولة مساعدة الموارد البشرية التي تعاني من نقص أو تدني في مستوى الأداء أو لها مشاكل تتعلق بطريقة عملها بتداركها.
- أن كل أفراد عينة الدراسة أي ما نسبته 100% يرون أن إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تعتمد على عملية التكوين من أجل تحسين أداء مواردها البشرية، وهذا راجع الى أن عملية التكوين هي الحل الناجح الذي يسمح للشركة من تحسين مستوى أداء مواردها البشرية التي تعاني من نقص أو تدني في مستوى الأداء أو لها مشاكل تتعلق بطريقة عملها.
- أن 60% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أنهم خضعوا الى تكوين نظري احيانا وتطبيقي أحيانا، بينما 40% يؤكدون أنهم خضعوا الى تكوين نظري وتطبيقي معا، ويمكن تفسير هذه النتائج الى طبيعة الوظائف التي يخضع شاغلها الى عملية التكوين، حيث نجد بعض الوظائف والمهام التي تستلزم الخضوع الى تكوين نظري، وهناك بعض المهام والوظائف التي تستوجب الخضوع الى تكوين تطبيقي، بينما نجد بعض الوظائف والمهام تستلزم الخضوع الى تكوين نظري وتطبيقي معا.
- أن 51.6 % من أفراد عينة الدراسة يرون أن البرنامج الزمني لعملية التكوين غير مناسب، بينما نجد 48.3% يرونه مناسب، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع الى عدة عوامل مثل كثرة مواضيع التكوين والتي تتطلب وقتا كبيرا لتلقيها للمتكونين، إضافة الى كثرة عدد المتكونين وقلة عدد المكونين، حيث نجد أنه في حالة وجود عدد كبير من المتكونين بمقابل وجود عدد قليل من المكونين، فإن هذا الامر يستوجب وجود مدة زمنية طويلة حتى يستطيع المكونين تعليم وتلقين محتوى عملية التكوين لكل المتكونين.

2.6. عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني: كيف يساهم محتوى برنامج التكوين بمركب GP1/z بمنطقة بطيوية في تحسين اداء مواردها البشرية؟

جدول رقم 03: يوضح اجابات المجوئين على أسئلة المحور الثاني

المجموع		البدائل				السؤال
ت	ن	لا		نعم		هل يتم إعلامكم بمواضيع برنامج التكوين؟
		ت	ن	ت	ن	
180	100	12	70	30	54	
		6				
ت	ن	لا		نعم		هل يتناسب محتوى برامج التكوين مع ما تطمح اليه في تحسين العمل؟
		ت	ن	ت	ن	
180	100	36	20	80	144	
ت	ن	لا		نعم		هل يتم الاعتماد على مكويين أكفاء في تأطيركم اثناء عملية التكوين؟
		ت	ن	ت	ن	
180	100	00	00	100	180	
ت	ن	لا		نعم		هل يراعي برنامج التكوين الفروق الفردية بين العاملين؟
		ت	ن	ت	ن	
180	100	99	55	45	81	
ت	ن	لا		نعم		هل تساهم عملية التكوين في التخفيض من حوادث العمل؟
		ت	ن	ت	ن	
180	100	09	05	95	171	
ت	ن	نظري وتطبيقي معا		نظري او تطبيقي		هل تساعد عملية التكوين في زيادة الثقة بالنفس؟
		ت	ن	ت	ن	
180	100	18	10	90	162	

المصدر: من اعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن:

- أن 70 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان ادارة المركب تقوم بإعلامهم عن مواضيع برنامج التكوين، في حين نجد 30% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان ادارة المركب لا تقوم بإعلامهم عن مواضيع برنامج التكوين، ويمكن تفسير هذه النتيجة ويمكن تفسير هذه النتائج بالعودة الى سياسة المركب التي تتبعها، حيث أنها لا تعلم مواردها البشرية بمواضيع البرنامج التكويني وهذا الى غاية البداية فيه، وهذا حتى تضمن حضور كل المتكويين الى عملية التكوين.

- أن 80 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن برامج التكوين في مركب GP1/z بمنطقة بطيوية تتناسب مع ما يطمح اليه العمال في تحسين عملهم، بينما 20% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن برامج التكوين في

مركب GP1/z بمنطقة بطيوة لا تناسب مع ما يطمح اليه العمال في تحسين عملهم ، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن برنامج التكوين المصمم والمخطط من قبل مركب GP1/z بمنطقة بطيوة، يهدف الى معالجة المشاكل والمعوقات التي تواجه الموارد البشرية في عملهم، وبالتالي فهو يهدف الى تطوير مهاراتهم وقدراتهم من أجل ضمان أحسن أداء لهم، وهذا ما ينعكس على تحقيق أهداف المركب بصفة عامة، وهذا الأمر متشابه ومتطابق مع ما يهدف إليه المورد البشري من خلال عملية تكوينه حيث يسعى الى تطوير مهاراته وقدراته حتى يضمن تحقيق أقصى استفادة من عمله، وهذا ما يجعله يرى أن محتوى البرامج التكوينية يتناسب مع ما يطمح إليه في تحسين عمله.

- أن كل أفراد عينة الدراسة أي ما نسبته 100% يرون أن مركب GP1/z بمنطقة بطيوة يعتمد على مكونين أكفاء في تأطير المتكويين اثناء عملية التكوين ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تعطي أهمية كبيرة لعملية التكوين، لأنها تدرك جيدا بأن عملية التكوين هي التي تسمح لها بتطوير مهارات وقدرات مواردنا البشرية، لذا هي تعمل على جلب أحسن المتكويين لتأطير وتكوين مواردنا البشرية.

- أن 55 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن برامج التكوين في مركب GP1/z بمنطقة بطيوة لا تراعي الفروق الفردية بين العاملين، بينما 20% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن برامج التكوين في مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تراعي الفروق الفردية بين العاملين، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود فروق بين الموارد البشرية العاملة في مركب GP1/z بمنطقة بطيوة راجعة الى اختلاف المستوى التعليمي فيما بينهم، إضافة الى اختلاف وظائفهم، إذ انهم يرون أن إدارة المركب لا تراعي الفروق الفردية بين مواردنا البشرية، وعليه هم ينادون بضرورة أن تؤخذ هذه الفروق الفردية بعين الإعتبار أثناء تصميم البرنامج التكويني، وهذا مثلما أكدته إجابات المقابلات التي تم إجرائها مع بعض أفراد عينة الدراسة.

- أن 95% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن عملية التكوين تساهم في التخفيض من حوادث العمل، بينما 5% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن عملية التكوين تساهم في التخفيض من حوادث العمل، وهذا ما يمكن تفسيره من خلال أن التكوين يساعد الموارد البشرية العاملة في اكتساب مهارات وقدرات جديدة تؤهلهم لأداء عملهم الموكل لهم كما ينبغي، وبإتقان كبير، وهذا ما يقلل من نسبة تعرضهم لحوادث العمل، إضافة الى التكوين يجعلهم يتعلمون الطرق السليمة لأداء العمل، وكذا يسمح لهم بالتعرف على الطريقة المثالية لتطبيق متطلبات السلامة المهنية، كما أنه يسمح لهم بالتعرف على آليات جديدة حول عملهم وهو ما من شأنه ان يسمح بتقليل تعرضهم لحوادث العمل، اضافة الى ان التكوين يساهم في تعليم الموارد البشرية كيفية الوقاية من حوادث العمل قبل وقوعها.

- أن 90 % من أفراد عينة الدراسة يرون أن التكوين يساعد في زيادة ثقة العمال بأنفسهم، بينما 10% من أفراد عينة الدراسة يرون أن التكوين يساعد في زيادة ثقة العمال بأنفسهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عملية التكوين في الأساس تهدف الى محاولة إيجاد حلول للمشاكل العملية التي تعاني منها الموارد البشرية في عملها، وأيضا العمل على تحسين مهاراتهم وقدراتهم من أجل تطوير مستوى أدائهم، حيث أن الموارد البشرية عندما يتم تحسين مستوى أدائهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، واكتسابهم لمعارف جديدة، فإن هذا الأمر يعود بالإيجاب عليهم من خلال الرفع من روحهم المعنوية، وهو الأمر الذي يؤدي الى زيادة ثقتهم بأنفسهم.

## 7. مناقشة النتائج

### 1.7. مناقشة نتائج التساؤل الأول

بعد عرض البيانات الكمية المتعلقة بالتساؤل الأول الموسوم ب: كيف يساهم التخطيط لاحتياجات التكوين بمركب GP1/z بمنطقة بطيوة في تحسين أداء مواردها البشرية؟، توصلنا الى النتائج التالية:

- أن 70 % من أفراد عينة الدراسة راضون عن ادايتهم لعمليهم.
- أن 97.2 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تقوم بعملية تقييم أداء مواردها البشرية.
- أن 80% من أفراد عينة الدراسة يرون أن إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تقوم بإعلام مواردها البشرية بنتيجة تقييم أدايتهم.
- أن كل أفراد عينة الدراسة أي ما نسبته 100% يرون ان الإدارة تعمل على تحسين أداء مواردها البشرية.
- أن كل أفراد عينة الدراسة أي ما نسبته 100% يرون أن إدارة مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تعتمد على عملية التكوين من أجل تحسين أداء مواردها البشرية.
- أن 60% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أنهم خضعوا الى تكوين نظري احيانا وتطبيقي أحيانا.
- أن 51.6 % من أفراد عينة الدراسة يرون أن البرنامج الزمني لعملية التكوين غير مناسب.

وإجمالاً ومن خلال النتائج المتحصل عليها، نرى أنه تتم عملية التخطيط لإحتياجات التكوين بمركب GP1/z بمنطقة بطيوة من خلال تحليل إحتياجات المركب ووظائفها والأفراد المعنيين بالتكوين، مما يساهم في تحسين مستوى اداء مواردها البشرية.

### 2.7. استخلاص ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

بعد عرض البيانات الكمية المتعلقة بالتساؤل الثاني الموسوم ب: كيف يساهم محتوى برنامج التكوين بمركب GP1/z بمنطقة بطيوة في تحسين اداء مواردها البشرية؟، توصلنا الى النتائج التالية:

- أن 70 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان ادارة المركب تقوم بإعلامهم عن مواضيع برنامج التكوين.
- أن 80 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن برامج التكوين في مركب GP1/z بمنطقة بطيوة تتناسب مع ما يطمح اليه العمال في تحسين عمليهم.
- أن كل أفراد عينة الدراسة أي ما نسبته 100% يرون أن مركب GP1/z بمنطقة بطيوة يعتمد على مكونين أكفاء في تأطير المتكونين اثناء عملية التكوين.
- أن 55 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن برامج التكوين في مركب GP1/z بمنطقة بطيوة لا تراعي الفروق الفردية بين العاملين.
- أن 95% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن عملية التكوين تساهم في التخفيض من حوادث العمل.
- أن 90 % من أفراد عينة الدراسة يرون أن التكوين يساعد في زيادة ثقة العمال بأنفسهم.

واجمالاً ومن خلال النتائج المتحصل عليها، نرى أن محتوى برنامج بمركب GP1/z بمنطقة بطيوة يتناسب مع متطلبات شغل الوظائف من قبل الموارد البشرية، مما يساهم في رفع مستوى أداء مواردها البشرية.

\*- خاتمة

نستنتج من خلال كل ما سبق التطرق اليه في هذه الورقة البحثية بان عملية هندسة التكوين تعتبر من اهم البدائل الوظيفية التي تعتمد عليها المؤسسات بهدف معالجة القصور المسجل في أداء الموارد البشرية العاملة بها، وهو ما جعل موضوع هندسة التكوين يحظى باهتمام العديد من الباحثين والدارسين في شتى التخصصات العلمية.

حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- هندسة التكوين تساهم بدرجة متوسطة في تعزيز أداء الموارد البشرية بمركب GP1/z بمنطقة بطيوة.
- تتم عملية التخطيط لإحتياجات التكوين بمركب GP1/z بمنطقة بطيوة من خلال تحليل إحتياجات المركب ووظائفها والأفراد المعنيين بالتكوين، مما يساهم في تحسين مستوى أداء مواردها البشرية.
- محتوى برنامج بمركب GP1/z بمنطقة بطيوة يتناسب مع متطلبات شغل الوظائف من قبل الموارد البشرية، مما يساهم في رفع مستوى أداء مواردها البشرية.

\*\*

## قائمة المراجع

- أحمد بن بشير محمد المدني. (2009). اثر التكوين على الاداء بالمؤسسات ، دراسة حالة الخطوط الجوية السعودية. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية. السودان: جامعة النيلين.
- أمين محفوظي. (2016/2015). إستراتيجية تحديد الحاجات التكوينية وتأثيرها على تطوير وتنمية الكفاءات. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، علم النفس. الجزائر 02: جامعة ابو القاسم سعد الله .
- حريزي منال . هامل مهديّة. (16, 01, 2022). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية وترقية الخدمات بالجماعات المحلية . (بطاقة التعريف البيومترى وجواز السفر البيومترى أنموذجا). دراسات إنسانية واجتماعية *Volume 11, Numéro 1*، الصفحات 171-188.
- حريزي منال. (16, 01, 2025). انعكاسات الإدارة الإلكترونية على قيم العمل للموارد البشرية (دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف. *دراسات إنسانية واجتماعية 14, Numéro 1, Volume 14*، الصفحات 161-178.
- سبرينة مانع. (2015/2014). أثر استراتيجيّة تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات : دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- عمار بوحوش، ومحمد محمود الذنبيات . (2011). *مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث* (المجلد 01). مكتبة اقرأ.
- غنية بودوح. (2013/2012). *استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية واداء الموارد البشرية، المؤسسة الاستشفائية العمومية بمدينة بكرة - انموذجا*. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، علم الاجتماع. بسكرة: جامعة محمد خيضر .
- ليلي بوحديد. (2015). دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة 2011-2013. *مجلة الباحث الاقتصادي*، العدد 03 .
- مراد نعموني. (2018). *مدخل الى علم نفس العمل والتنظيم* (المجلد 02). الجزائر: جسر للنشر والتوزيع.
- مرزوق بن مهدي. (2013). هندسة التكوين واهدافها ومتطلباتها في الوقت الراهن. *مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية*، صفحة 77.