

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



مذكرة

ماستر اكايمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

من اعداد : امال ناقص

**التدريب كألوية لتطور العامل الجزائري في ظل
التكنولوجية المعاصرة
(مؤسسة لصيانة وخدمات السيارات فرع سونغاز بورقلة)**

بعنوان

المناقشة العامة: 2013/06/09

امام اللجنة:

السيد :	محمد الهادي بن عيسي	استاذ محاضر "ا"	رئيسا	جامعة ورقلة
السيد :	مختار بشتله	استاذ محاضر "ا"	مشرفا / مقررا	جامعة باتنة
السيد :	نبيل حليلو	استاذ محاضر "ب"	عضوا مناقشا	جامعة ورقلة

الموسم الجامعي: 2012-2013

الإهداء الإهداء

إلى القلب الذي ينبض كل لحظة بالحب والرحمة إلى التي من قاسمتنا أفراحنا وألمنا صغارا
و كبارا ...أمي....

والى

الأحباب والأقارب كما أنني لا أنسى أساتذتي في الجامعة

إلى الذين أناور طريقتي بالعلم ونوروا عقلي بالفهم

الذين سهروا جامدين على إيصال المعلومات لنا

والى كل من علمني حرفا

وكذلك

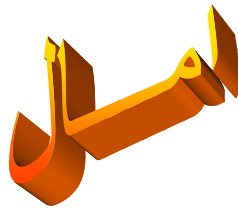
إلى الزملاء والأصدقاء في الجامعة دفعة علم الاجتماع تنظيم وعمل 2012.

و كل موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد

و إلى كل من كان لنا نبراسا و قنديلا أرشدنا إلى إنجاز هذا العمل .

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.



التشكرات التشكرات

نحمد الله ونشكره جزيل الشكر على توفيقه لنا لإعداد هذه المذكرة

فله الحمد أولاً وآخراً.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف

د. مختار بهتلة

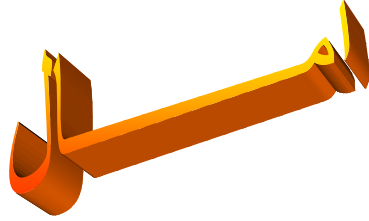
التي لم تبخل علينا بتقديم النصائح والتوجيهات

التي كانت لنا زاداً على طريق البحث

وقبولها الإشراف على هذه المذكرة.

كما أتقدم بالشكر

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إعداد المذكرة..



فهرس المحتويات

إهداء

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

قائمة الجدوال

مقدمة ا.ب

الفصل الأول

الاطار النظري لدراسة

- 1 - تحديد إشكالية الدراسة..... 12
- 2 - أسباب اختيار موضوع الدراسة 14
- 3 - أهداف الدراسة 14
- 4- أهمية الدراسة..... 15
- 5 - تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة 15
- 6- المدخل المنهجي للدراسة..... 18
- 7 - الدراسات السابقة 20

الفصل الثاني

الاجراءات المنهجية لدراسة

- 1 -مجالات الدراسة 24
- 2 -المنهج المستخدم في الدراسة 27
- 3 -أدوات جمع بيانات الدراسة 28
- 4 -إفراد الدراسة 29

الفصل الثالث:

عرض وتفسير نتائج الدراسة

32	1	حرض وتفسير بيانات الدراسة
47	2	حرض وتحليل فرضيات الدراسة
50	3	النتائج العامة لدراسة
51		الخاتمة

المراجع.

الملاحق.

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس	32
02	يوضح توزيع افراد العينة حسب السن	32
03	يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	33
04	يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في المؤسسة	33
05	يوضح توزيع الوظائف الحالية للعمال في المؤسسة	34
06	يوضح توزيع افراد العينة حسب وضعية العامل في المؤسسة	34
07	يوضح نوع الآلات التكنولوجية المستخدمة في المؤسسة	34
08	يوضح مدة صلاحية الآلات المستخدمة في المؤسسة	35
09	يوضح نسبة الآلات التي تقوم المؤسسة بإصلاحها وصيانتها	35
10	يوضح الفرق بين العمل اليدوي و استعمال الآلات الحديثة لدى العامل	36
11	يوضح كيفية تطوي ورفع مهارات وقدرات العامل التقنية في المؤسسة	36
12	يوضح حداثة الآلات المستخدمة في مؤسسة	37
12	يوضح نسبة العمال الذين هم على اطلاع بما هو جديد في مجال عملهم	37
13	يوضح طرق الاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل	38
15	يوضح تدريب العمال على الآلات الحديثة في المؤسسة	38
16	يوضح طريقة مشاركة العمال في برامج التدريب التقني	39
17	يوضح اسباب مشاركة العامل في التدريب التقني .	39
18	يوضح نوع التدريب الذي يتلقاه العامل في المؤسسة	40
19	يوضح المكان الذي يتلقى فيه العامل التدريب	40
20	يوضح مدى كفاية مدة التدريب لتحقيق الهدف من التطور الفني	41
21	يوضح مدى تناسب التدريب مع طبيعة العمل	41
22	يوضح العوامل التي تساعد في تحقيق الكفاءة المهنية الفنية لدى العامل	42
23	يوضح وضوح اهداف التدريب بشكل كافي لدي العامل	42
24	يوضح مساعدة المعارف المكتسبة من التدريب على تحسين قدرات العامل	43
25	يوضح وقوع العامل في اخطاء عمل قبل ان يتلقى التدريب	43

44	يوضح اسباب اخطاء العامل قبل تلقي التدريب	25
44	يوضح دور برنامج التدريب في تكيف العامل في منصبه	26
45	يوضح سبب التدريب في ترقية العامل	28
45	يوضح تحقيق اهداف المؤسسة من خلال اثر التدريب للعامل	29
46	يوضح مساعدة التدريب في ازدياد درجة الامان الوظيفي لدى العامل	30
47	يوضح مساعدة التدريب الجيد للعامل في عملية تنمية المؤسسة	31

قائمة الملاحق

رقم	الملحق
01	استمارة الدراسة
02	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات فرع سونلغاز

مقدمة

لقد اتسم الوقت الحاضر بالتطور والتغير في جميع مجالات الحياة، خاصة فيما يخص الجانب التكنولوجي، واصبح على الدول منها اللحاق بمذا التسارع ومجاراته وصولا الى التحكم فيه، وهذا عن طريق مؤسساتها ومنظماتها العامة والخاصة، ومن اجل ان نظور الخبرة الفنية للعاملين، وثقافتهم المهنية، وعلى المؤسسة ان تعمل على تجديد القيم والاتجاهات والافكار لديهم بما يناسب التطورات التنظيمية والتكنولوجية المعاصرة .

والجزائر من هذه الدول الطامحة لمسايرة هذه التغيرات الحاصلة في المجال التكنولوجي، ولان بيئة الاعمال المعاصرة فرضت عليها تطوير مواردها المادية والبشرية بشكل مستمر، لتكيف مع التطورات التكنولوجية الحاصلة في السوق، في حين يؤدي عدم مسايرة هذه التطورات التكنولوجية، الى التخلف عن الركب التكنولوجي المعاصر، والبقاء دائما على وتيرة تنمية ضعيفة.

وتحت هذه الوضعية التي فرضت علي المؤسسة الجزائرية، اصبحت مطالبة ان تعطي لمواردها البشرية، الاهتمام البالغ عن باقي عناصر العمل الأخرى، و ايجاد طرق حديثة في ادارة منظماتها ومؤسستها، من اجل المرونة والقدرة على التكيف باستمرار مع التطورات التنظيمية والتكنولوجية المعاصرة، وهذا بغلق جيل قادر على رفع كفاءة العمل، في جميع مستويات المنظمة، عن طريق تفعيل دور الادارة من خلال عملية التدريب والتكوين، من اجل تطوير وتنمية قدرات وكفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية.

وقد جاء في تقرير الأمم المتحدة بأن " تنمية الموارد البشرية تتعلق بما هو أكثر بكثير من ارتفاع أو انخفاض الدخل القومية، بل فهي تتعلق بخلق بيئة يستطيع الأفراد أن يقوموا فيها بتنمية قدراتهم الكاملة، وأن يجيوا حياة منتجة ومبدعة تتوافق مع حاجاتهم ومصالحهم" فالتكفل بالموارد البشرية أساس كل تقدم وتطور.

وحتى لا يصبح الفرد أداة معرقة لتنمية المؤسسة، وجب العمل على جعله قوة دافعة له، عن طريق تحويبه على متغيرات التكنولوجية المعاصرة، ومع تحديث هياكل الجمود والتبعي الموجودين في المؤسسة الجزائرية.

و لقد ركزت الحكومات الجزائرية المتعاقبة، في المراحل التنظيمية السابقة، على توفير التجهيزات الأساسية القاعدية، وفي نفس الوقت أهملت تنمية عمالها، من خلال تحويهم وهذا ما نتج عنه وجود اختلال كبير بين تطور النواحي المادية في عملية التنمية، وتطور النواحي التكوينية والتدريبية، من اجل رفع كفاءة وفاعلية العامل الجزائري.

ولكن المؤسسة الجزائرية اليوم، تحاول جاهدة القيام بعملية تطوير خبرات و معارف قدرات عمالها، خاصة فيما يتعلق بالتغيرات التكنولوجية المعاصرة، و في كيفية وضع قواعد عمل جديدة و فعالة، و متطورة و علمية، و هذا من خلال عملية التكوين والتدريب، والترقية، والممارسة المهنية، للوصول إلى تنمية بشرية صحيحة و فعالة، ولكل هذا اقيمت مراكز فنية ومهنية، لتدريب والتكوين العامل الجزائري بشكل مستمر وحديث، داخل الوطن و خارجه، وهذا بعد توفير الإمكانيات المادية والبشرية في المؤسسة الجزائرية، ولمعالجة هذا الموضوع تم الاعتماد في هذه الدراسة على جانبين، جانب نظري وجانب ميداني.

الجانب النظري ويحتوي على فصل واحد يتمثل في الاطار النظري لدراسة ويضم: تحديد وصياغة الإشكالية مع طرح تساؤلات، وفروض الدراسة، وأهمية وأسباب اختيار موضوع الدراسة، وكذلك أهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم الاساسية لدراسة ، بالإضافة الى المدخل النظري، واخيرا عرض الدراسات السابقة.

الجانب الميداني ويحتوي على فصلين وهما:

الفصل الثاني ويتمثل في الاجراءات المنهجية لدراسة ويضم: تحديد مجالات الدراسة (الزمنية والمكانية والبشرية) ، مع تحديد المنهج المستخدم في الدراسة ، بالإضافة الى تحديد طريقة اختيار افراد العينة.

الفصل الثالث ويتمثل في عرض وتحليل نتائج الدراسة ويضم: عرض وتحليل بيانات الدراسة، و عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة، بالإضافة الى عرض النتائج العامة لدراسة، وفي الاخير طرح الخاتمة.

الجانب النظري

الإطار النظري لدراسة

- 1- تحديد الإشكالية
- 2- أسباب اختيار الدراسة
- 3 - أهداف الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم الرئيسية لدراسة
- 6 - المدخل النظري لدراسة
- 7 - الدراسات السابقة

1-تحديد الاشكالية :

لم تعرف المؤسسات علي اختلاف نشاطاتها تطورا وتقدما ، كالذي عرفته في القرن العشرين وفي النصف الثاني منه علي وجه التحديد ، وقد ساعد على ذلك التقدم التكنولوجي السريع ، وتوظيف التقنيات الحديثة في مختلف الوظائف الادارية للمؤسسة ، وبما ان هذه الاخيرة تؤثر وتتأثر بالمحيط الخارجي لها، فمن بين العوامل الرئيسية التي تؤثر على المؤسسة هي التطورات التكنولوجية المعاصرة ، حيث انها عبارة عن مجموعة من التقنيات الانتاجية ، والبرامج الحديثة التي تفضي الى تحسين اداء العامل ، الذي يقاس بزيادة والكفاءة والفاعلية ، وهي متغيرة مع ما تحدثها التغيرات المتتالية للتكنولوجيا في عالم اليوم .

وعليه فان التطورات التكنولوجية الحاصلة في المحيط الخارجي للمؤسسة ، تلعب دورا مهما في التأثير عليها تأثير شامل علي كافة مستوياتها ، من اجل مواكبة هذه التطورات كان لزاما على المؤسسة الاهتمام بالموارد البشرية ، خاصة بعد اعتبارها انها العامل الرئيسي في نجاحها ، فهي القوة الحقيقية الدافعة نحو التقدم والتميز قبل الامكانيات المادية والتكنولوجية . ولهذا فان على اي المؤسسة تسعى لتحقيق اهدافها المنشودة ، كان عليها الاعتماد العنصر البشري كوسيلة اساسية للتحقق ذلك ، وهذا الاستغلال الامثل للمواهب وقدرات العمال مع تشجيع وتحفيز السلوك الإداري والتنظيمي الجيد في الاداء ، وتدعيم ذلك بتركز على توفير برامج التعليم والتدريب اللازمة للعاملين في مختلف المستويات الادارية ، بشكل يتناسب مع التطورات التكنولوجية المعاصرة ، بالإضافة الى الاهتمام العمل الجماعي والتعاون وتدعيم روح الفريق .

فان على اي مؤسسة ان تعتمد في تسيرها لعمال على عدة اساليب وطرق من اجل مواكبة التكنولوجيا المعاصرة ، وذلك من خلال الاهتمام بدرجة الاولى بالتدريب كأحد اهم الوسائل التي تعتمدها المؤسسة للمؤامة بين التطورات التكنولوجية وبين قدرات ومهارات الافراد ، حيث يهدف بصورة اساسية الي تطور قدرات الافراد والي اكسابهم مهارات ومعارف جديدة ،وتغير اتجاهاتهم ، وتطور سلوكهم ، في اتجاه يختلف عن ذلك الذي اعتادوا الي اتجاه تري المؤسسة بانه اصلاح للعمل وانفع ، مع العمل علي التحسين المستمر للتدريب .

ولذا فقد تزايد اهتمام المؤسسات الحديثة بالتدريب باعتباره من احسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين التطورات التكنولوجية المعاصرة وبين الافراد العاملين بالمؤسسة بالشكل الذي يضمن تحقيق اهداف المؤسسة بأكثر فاعلية وكفاءة ممكنة ، فالتدريب لصبح اداة اساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها ومسايرة التطورات التكنولوجية.

وعلى غرار الدول الاخرى فالجزائر قد تنبعت لأهمية العنصر البشري ، وفائدة الجهود التدريبية في تكوين وتطوير الكوادر القادرة على الاستخدام السليم والامثل لا حسن البرامج التدريب في التطورات التكنولوجية المعاصرة ، والتي اصبحت تستهدف

الفصل الأول ————— التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة

بصورة مباشرة العمال من حيث تأهيلهم المستمر ، وتنمية قدراتهم واكتسابهم المهارات وتقنيات واساليب العمل ، التي تتفق مع متطلبات التغييرات الحديثة الحاصلة للآلات في المؤسسة .

مما سبق نجد انه من اجل مسيرة التطورات التكنولوجية ، يجب علي المؤسسة اعتماد افضل الراجح التدريبية لتحسين قدرات ومهارات العامل ،وعليه يتسنا لنا طرح التساؤل الرئيسي التالي: هل تعتمد المؤسسة الجزائرية على التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة ؟

وعليه يندرج تحت التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توفر المؤسسة الجزائرية الامكانيات المادية للعامل لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة ؟
- هل توفر المؤسسة الجزائرية الامكانيات البشرية للعامل لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة ؟
- هل يوجد لدى العامل الجزائري استعداد لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة ؟.

بناءا على التساؤلات التي طرحت تم الاعتماد في هذه الدراسة علي طرح الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

- تعتمد المؤسسة الجزائرية علي التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة .

الفرضية الاولى:

-توفر المؤسسة الجزائرية الامكانيات المادية للعامل لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة .

الفرضية الفرعية الاولى: توفر المؤسسة الجزائرية الحواسب والآلات التقنية التي تساعد العامل في اكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة .

الفرضية الثانية:

- توفر المؤسسة الجزائرية الامكانيات البشرية للعامل لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة .
الفرضية الفرعية الثانية : توفر المؤسسة الجزائرية المدربين والبرامج التدريبية التي تساعد العامل في اكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة .

الفرضية الثالثة :

- يوجد لدى العامل الجزائري استعداد لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة.

الفصل الأول ————— التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة

الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد لدى العامل الجزائري رغبة وقدرة علي الاستيعاب لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة.

2- اسباب اختيار موضوع الدراسة :

1.2- السبب الذاتي:

الرغبة الشخصية للبحث في هذا الموضوع والقناعة في كون ان موضوع التدريب كألية لتطور العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة الذي يحدد احدى الشروط الاساسية لاستمراره وبقائه في المنظمة لم يعالج بشكل كافي ولمعرفة مدى تقبل العامل الجزائري لهذه للتغيرات التكنولوجية، واستجابته لها في اطار المؤسسة العمومية الجزائرية.

2.2- الاسباب الموضوعية:

فرضت علينا التطورات التكنولوجية المعاصرة الاهتمام بالموارد البشري وكيفية إقحامه داخل المؤسسات، والاهتمام به من خلال القوانين و العلاقات، واستثماره في شتى المجالات ، في ظل التوجه الاستراتيجي الذي يستدعينا لتغيير العقلية والذهنيات القديمة، لركب قطار التنمية البشرية.

3- أهداف الدراسة:

1.3 - الاهداف العلمية:

- يعد موضوع التدريب في المؤسسات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدماتية من مواضيع الساعة .ومنه جاء هذا البحث لتسليط الضوء على دور التدريب في مسايرة التغيرات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة الجزائرية.
- جمع معلومات وافرة ومتنوعة والقيام بتشخيص موضوعي دقيق حول منظومة التدريب المستمر على مستوى المؤسسة الوطنية وأهدافها الجديدة بالنسبة للتحويلات الراهنة.
- معرفة هل استطاع مسؤولو المنظمات الجزائرية، في أخذ بعين الاعتبار التغيرات التكنولوجية الجديدة التي عرفتها الساحة لوضع قوانين تتماشى مع الواقع الحالي.

2.3- الاهداف العملية:

- التعمق في دراسة اثر التدريب المتعمد من طرف المؤسسة في تطوير الكفاءات البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية.
- الكشف عن مدى تكيف العامل الجزائري في المؤسسة في ظل هذه التغيرات التكنولوجية عن طريق ادوات هذه الدراسة.
- الكشف عن الامكانيات المادية والبشرية المتاحة والتي تخدم اهداف تطور العامل الجزائري

الفصل الأول ————— التدريب كآلية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة

- المعالجة النظرية والميدانية من حيث تقدم بعض من التوصيات والاقتراحات.

4: أهمية الدراسة.:

1.4- الأهمية العلمية:

المورد البشري عنصر من عناصر الإنتاج وهو عامل إيجابي إذا ما أحسن استثماره ، وإذا وفرنا له الشروط الضرورية لذلك، و على المؤسسات أن تكون على استعداد دائم لمواجهة كل ما يتعرض له من ضغوطات وتغيرات قد تؤثر في مواردها البشرية، وذلك عن طريق التعاون والتكامل بين مختلف وظائفها وعملياتها بطريقة علمية مدروسة ، ومحاولة ازالة المشاكل العديدة على مستوى المؤسسة بسبب التطور الدائم للتكنولوجية المعاصرة و طريقة عملها، واثرا على شخصية وعقلية الفرد وطريقة عمله.

2.4- الأهمية العملية :

- إن السرعة الكبيرة للتقدم العلمي والتكنولوجي أمر يدعو إلى أن تكون نظم التعليم والتدريب والتكوين المستمر، أكثر مرونة وأسرع في استجابتها للمتطلبات المتغيرة والمتزايدة باستمرار، مما يفرض على مؤسساتنا إعادة النظر في أساليب وطرق التدريب المستخدمة، الإعداد الجديد لبرامج التدريب استنادا على قاعدة عريضة من المعلومات والمهارات بما يسهل حركة العمالة. والجانب المادي : اكتشاف معدات وتجهيزات متطورة وادماج العامل لتسييرها وصيانتها.

- توظيف أي معلومة تخص موضوع التدريب كآلية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة ، لفتح المجال للدراسات القادمة ، وهذا باستخدام المنهج العلمي ومحاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة للتوصل إلى إجابات تكون واضحة ودقيقة، حتى تصبح مرجع يمكن الاعتماد عليه من طرف الطلاب في مراحل بحثهم الأولى.

5- تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة :

1.5- مفهوم التدريب:

أخذت كلمة التدريب من المصدر درب، المدرب أي القائم بأعمال التدريب و معنى ذلك من يتخذ التدريب مهنة، و في الادارة هو وظيفة في وزارة الأشغال العامة أي من يتولى هذه الوظيفة¹ .

تعددت التعاريف المعطاة لمفهوم التدريب، حيث لا وجد تعريف واحد متفق عليه، وهذا نظرا لاختلاف وجهات نظر الكتاب ؛ ولكننا سنقتصر في هذه الدراسة على تناول البعض منها بما يفي بالغرض، ونجد منها ما يلي:

التدريب هو إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بالعمل وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة إنتاجيته في المؤسسة² .

1 - المنجد في اللغة و الاعلام، دار المشرق، بيروت، 1976 ، ص217

2 - الشرفاوي علي، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ب س، دط، ص353 .

الفصل الأول ————— التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة

نلاحظ من هذا التعريف أن التدريب هو بالأساس عملية تعلم، يهدف إلى التمكين من مجموعة المعارف والمعلومات التي تقود في النهاية إلى الكفاءة والإنتاجية في المؤسسة.

وكما يعرف ايضا بانه: "مجمّل النشاطات، والوسائل، والطرق، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم، وقدراتهم الفكرية الضرورية، في آن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية"

يتضمن هذا التعريف العناصر الأساسية للتدريب والمتمثلة في النشاطات، الوسائل، الطرق، والدعائم، والتي يؤدي تفعيلها إلى حث العمال ودفعتهم نحو صقل معارفهم ومواهبهم، واستنهاض ملكتهم الفكرية، وهذا كله من أجل تحقيق المصلحة المشتركة بين المؤسسة وأعضائها التي يسعى كلا الطرفين تجسيدها والاستفادة منها.

ويعرف ايضا على انه: "مجمّل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية، والتي قد يكلفون بها مستقبلا من أجل السير الحسن للمؤسسة و بمهارة"³

نلاحظ من هذا التعريف أن التدريب يتضمن مجموعة من الأفعال والسلوكيات التي تمكن العناصر البشرية في المؤسسة من أن يكونوا مستعدين بصورة دائمة ومتقدمة لأداء وظائفهم الحالية والمستقبلية أخذًا بعين الاعتبار ظروف البيئة التي تنشط فيها مؤسستهم.

التعريف الاجرائي:

التدريب هو عملية تضمن اكتساب المهارات ومفاهيم وقواعد المعرفة المحددة في مجالات معينة يهدف إلى رفع قدرات العاملين ومهاراتهم لرفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية، بالإضافة إلى كونه محاولة لزيادة وعي العاملين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها.⁴

2.5 - الألية : هي الاسلوب الذي تعتمده المؤسسة لتطوير خبرات ومهارات العامل فيها.

3.5- التطور :

يعرفه العديلي بانه : جهد ونشاط مخطط وطويل المدى يهدف الي تغيير ثقافة المنظمة في سبيل التحسين مستمر تقدره المنظمة في تطوير رؤيتها وزيادة جودة ادائها وإنتاجيتها وتجديد ادائها من خلال مشاركة وتعاون العاملين بها لتحقيق رسالتها واهدافها⁵

التعريف الاجرائي :

التطور هو كافة الجهود والنشاطات مخططة التي تهدف الي احداث نقلة نوعية عند عمال مؤسسة صيانة وخدمات السيارات سونلغاز في متلف جوانب التنظيمية والبشرية والتقنية⁶.

3 - الحسيني فلاح حسن عداي، الإدارة الاستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان، 2000، دط، ص231 .

4 - صلاح الدين عبد الباقي وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، مكتب العرب الحديث ، الإسكندرية ، 1988 ، دط، ص 252.

5 - محمد بن عبدالله الفظلية، التطوير التنظيمي وعلاقته بادارة الوقت ، مذكرة ماجستير في العلوم الادارية ، الرياض ،السعودية، 2008، ص07.

6 - المرجع (1)

4.5- مفهوم العامل :

هو الشخص الذي يبذل الجهد الفكري او العضلي سواء كان نشاط تنظيمي اداري او فني مهاري ⁷.

العامل الجزائري :

هو شخصية تحمل قيم وافكار وسلوكيات قننتها المراحل التنظيمية السابقة المتلاحقة منذ الاستقلال، فنتج عنها ما هو عليه العامل الجزائري اليوم من تصرفات إيجابية او سلبية .

5.5- مفهوم التكنولوجيا المعاصرة :

1.5.5- التكنولوجيا:

تعني كلمة تكنولوجيا والتي يعرّفها البعض مستعملا كلمة (التقنية) كمصطلح مرادف لها، ومصدر الاصطلاح هو يوناني وهي كلمة مركبة من مقطعين (تكنو) وتعني الحرفة أو المهنة أو الفن وكلمة (لوجوس) أو (لوجيا) وتعني المعرفة أو العلم لذا فإن الكلمة استعملت أساسا لتعني (علم المهنة). ومع مرور الوقت تطور استعمال اللفظ وأصبح استعماله ينطوي على معان كثيرة منها : طريقة صنع الأشياء والقيام بعمل معين ، علم الصناعة ، وعلم الماكينات والآلات والمهمات العملية. حيث تعرف التكنولوجيا على أنها “ المعرفة والخبرات والمهارات الواجب توافرها لصناعة منتج معين “. كما عرفت بأنها “ التطبيق العملي للأبحاث العلمية وهي وسيلة للوصول لأفضل التطبيقات لهذه البحوث ”

1.5.5- التكنولوجيا معاصرة:

هي مجموعة من التقنيات الانتاجية، والبرامج الحديثة التي تفضي الي تحسين اداء العامل، الذي يقاس بزيادة الفعالية والكفاءة المهنية والانتاجية، وهي متغيرة مع ما تحدثها التغيرات المتتالية في التكنولوجيا في العالم اليوم .

6- المدخل النظري لدراسة :

تعد المدخل النظرية و المنهجية، الإطار العام الذي يتبناه الباحث خلال مسيرة بحثه، و لقد تعددت المدخل حسب طبيعة و أهداف موضوع الدراسة، حيث تم الاعتماد **مدخل إدارة الجودة الشاملة** ويرجع المفهوم الى جودة الشيء ودرجة صلاحيته . وكانت تعني قديما الدقة و الإتقان. ولتحديد مفهوم الجودة تعاريف و ⁸ وضعها الرواد الأوائل للجودة: إن الجودة هي " الملائمة للغرض أو الاستعمال "

تتسم المبادئ التي تقوم عليها إدارة الجودة الشاملة بالتكامل و الترابط فيما بينها , فكل مبدأ منها يستلزم توفر البات تسعى المنظمة إلى تحقيقها و تلبية رغبات زبائننا حتى نحافظ عليهم و نتواصل معهم، ومن بين هذه المبادئ نذكر ما يلي:

7 - محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم** ، دار الميسرة لنشر والتوزيع والطباعة، مصر 2008، ص 290 .

8 - مجلة الباحث، دورية أكاديمية محكمة، سنوية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد السادس 2008، ص175 .

الفصل الأول ————— التدريب كآلية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة

-الوقت :سواء فيما يخص التصميم ,أو التنفيذ أو المراقبة ,حيث تسمح إدارة الجودة الشاملة من خفض أوقات التصميم ,إعداد الآلات.

-المستوى التكنولوجي: ترتبط عملية التحسين المستمر بشكل كبير بتحسين المستوى التكنولوجي للمنظمة و ذلك من خلال متابعة الإبداعات و الاختراعات و كذا نظم التصنيع و الإنتاج الحديثة و محاولة اقتنائها.

-التحسين المستمر:و تتكون عملية التحسين المستمر من مشاركة العاملين و تكوين فرق العمل : تعتبر إدارة الجودة الشاملة العنصر البشري أهم عناصر هذه المنهجية الجديدة و بالتالي أهم عنصر في المنظمة , فهو الوسيلة الأولى لتحقيق الجودة و التميز و هو أيضا من سيتولى عملية القيادة و التنفيذ لهذه المنهجية , لذلك يجب معاملته كشريك و ليس كأجير , كما تتطلب إدارة الجودة الشاملة: - تأهيل و تدريب العنصر البشري على تطبيق هذه المنهجية الجديدة ؛- تبني سياسة حوافز سليمة قائمة على التحفيز المادي و المعنوي في آن واحد - تشجيع الإبداع و الابتكار - زرع روح المشاركة و التعاون لدى العاملين والعمل في فريق 1 .

-التزام الإدارة العليا : إن القرارات المتعلقة بالجودة تعتبر من القرارات الاستراتيجية , و لذا فإن التزام الإدارة العليا في دعمها و تطويرها و تنشيط حركة القائمين عليها يعد من المهام الأساسية التي تؤدي إلى نجاحها ,و يتمثل التزام الإدارة العليا في تعزيز ثقافة الجودة و توفير رؤية استراتيجية واضحة المعالم للمنظمة و أهدافها و كذلك تعزيز و تطوير إمكانيات العاملين لتحسين أدائهم ,وعلي مستوى الأهداف و القيم: يحصل التغيير كذلك من خلال التعديلات في أهداف المنظمة , أو من خلال التغيير في القيم السائدة التي تؤدي بالمنظمة إلى تعديل أهدافها بغية الانسجام الشامل بين الأهداف و القيم .

وتم اختيار مدخل الجودة الشاملة لأنه يتميز بالخصائص التالية :

- قبول التغيير واعتباره حقيقة والتعامل معه بإيجابية، والاقتران بأهمية المناخ المحيط بالمؤسسة، كنظام مفتوح.
- استيعاب التكنولوجيا الجديدة والمتجددة، كعنصر حاكم لتفكير المؤسسة واختياراتها، والاستخدام الذكي لها.
- ادراك اهمية الاستثمار الامثل لكل الطاقات والموارد وتعبئتها لتحقيق التميز على كامل قدرات المؤسسة .
- الايمان بان العنصر البشري هو الاساس الالهم في انجاح المؤسسة وتحقيق اهدافها .
- العناية بتدريب العاملين في جميع المستويات علي معاني وأليات الجودة الشاملة، والتأكيد على استمرارية التدريب والتكوين.

1.6- اهم مفاهيم الجودة الشاملة :

- الشمول: تركز المؤسسة على جودة الاداء في جميع مجالات المؤسسة بهدف تحسينها ، بما فيها تطوير وتنمية الموارد البشرية

- اسلوب عمل جماعي تعاوني: وهو اعتماد أسلوب الجماعي الانجاز الاعمال، وتعتمد علي قدرات التي يمتلكها العنصر البشري . من اجل تحقيق الجودة الشاملة بكل إبعادها .

- الادوار المتكاملة : ان العامل له دور يؤديه ، وانه جزء من كفاءة المؤسسة ككل .

الفصل الأول ————— التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة

2.6- ابعاد الجودة الشاملة في المورد البشري : ويشمل بعدين هما:

1.2.6- البعد الاول : اسلوب تنفيذ العمل : ويشمل اعتماد فريق العمل - التعاون على حل المشاكل - العمل

الجماعي وروح الفريق- وسياسة التحفيز.

2.2.6- البعد الثاني: تطويروا عادة هندسة الموارد البشرية : وتشمل :

- تطوير الادارة : من خلال تأهيل المدربين الاتخاذ القرارات لا نجاح المؤسسة .

- تطوير العاملين: من خلال تطوير قدراتهم ومهارتهم، من اجل تلبية المتطلبات الحالية والمستقبلية في المؤسسة

- تطوير المؤسسة: ككل وتشمل مجموعة كاملة من الاستراتيجيات والتقنيات التي تستهدف العاملين في جميع المستويات

، وهذا التطوير من خلال برامج التعليم : والتدريب، والتحفيز، وطرق التقييم .

- التعليم : هو الاهتمام بتشجع العاملين علي موصلة تعليمهم ، وتطور ذواتهم، لان في ذلك استثمار وتوظيف صحيح

لمهارات وقدرات العاملين الي حدي اقصي .

- التدريب: يُقصد التنمية في المعرفة الفنية المتخصصة في الوظيفة .

7- الدراسات السابقة:

ان الدراسات السابقة لها أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات سواء كانت نظرية أو اجرائية، وذلك بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث، فهي توفر المعلومات النظرية والبيانات والشواهد الواقعية و التاريخية لتكون انطلاقة يبني على أساسها البحث، ويشترط في الدراسات السابقة أن تكون لها موضوعا و هدفا و نتائجا.

الدراسة الاولى: وتحمل عنوان "تدريب القوة العاملة وتنمية المؤسسة الصناعية" : و هي مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الماجستير في علم اجتماع تخصص ادارة الموارد البشرية من إعداد الطالبة " شيماء مبارك " أجريت ببسكرة خلال الموسم

الجامعي 2005-2006 و هي دراسة لحالة مؤسسة الكوالب ببسكرة.

ومن اجل معالجة هذا الموضوع ارتأت الطالبة الكشف عن عملية التدريب، و عما إذا كانت لهذه العملية أثرا إيجابيا

على العامل من ناحية استقراره في العمل و تنمية قدراته العقلية و الجسمية، أم أنها مجرد عملية تقوم بها المؤسسات و عليه تم

طرح التساؤلات التالية: هل تشجع عملية التدريب العاملين على بذل جهود أكثر و بالتالي تحقيق مردودية أكبر؟ ما هي

الوسائل والطرائق التي تقوم عليها عملية التدريب؟ و هل تؤثر هذه الأخيرة في عملية التنمية بالنسبة للمؤسسة؟.

وهدفت الدراسة الى إبراز دور التدريب و آليته في عملية التنمية الاقتصادية لمؤسسة صناعية، و يمكن حصر هذه

الأهداف المتوخاة من دراسة هذه الظاهرة في الكشف و المعرفة بطريقة علمية تعكس حرصنا على إبراز الصورة الحقيقية لمساهمة

وظيفة التدريب في عملية التنمية، وكذا محاولة الاطلاع على الظاهرة و مدى ارتباطها بالعوامل المولدة لها مما سمح بالوصول إلى

الفصل الأول ————— التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة

بعض النتائج التي تفيد الدارس المختص، بالإضافة الى محاولة إيجاد الحلقة المفقودة التي تربط القائمين على التخطيط و المتكون المفروض أن يخطط له و من أجله، و حسب رغباته و ما يتماشى مع فائدة المجتمع.

وقد اعتمدت الطالبة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في بحثها تماشياً مع أهداف و طبيعة موضوع البحث وذلك بغرض وصف عملية التدريب و علاقتها بالتنمية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية وكيف أن هذه الأخيرة تؤثر في أداء و إنتاج العامل داخل المؤسسة ، حيث تم الاعتماد على العينة القصدية لأنها هي أكثر ملائمة لدراسة و ذلك أنها تعتبر أصدق تمثيل لأفراد العينة، وقد تم اختيار نسبة % 10 من المجتمع الكلي أي ما يعادل 50 مفردة من مجموع وحدات الدراسة.

وقد اسفرت الدراسة على عدة نتائج من أهمها نذكر ما يلي:

- يساهم التدريب في انفتاح المؤسسة على المجتمع الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها.

- يضمن التدريب بقاء المهارات الحيوية داخل المؤسسة.

- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية و الاجتماعية.

التعليق:

تطرقت الباحثة في هذه الدراسة إلى موضوع التدريب و ماله من انعكاسات إيجابية في مهارات و تكييف العامل مع سياسة المؤسسة، و كانت هذه الدراسة قيمة إلى حد كبير لأنها مست القطاع العمومي في الجزائر و هذا أمراً ضرورياً تتطلبه عملية النهوض بأعباء التدريب في المؤسسة الصناعية الجزائرية، وما يطابق دراستنا هو وجوب الاهتمام بتحسين تدريب بالعنصر البشري ، وما يملكه من قدرة في النواحي العلمية و الفنية و التنظيمية لتحقيق التقدم.

الكتاب المقدس

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية لدراسة

- 1 - مجالات الدراسة
- 2 - المنهج المستخدم في الدراسة
- 3 - ادوات جمع بيانات الدراسة

1- مجالات الدراسة:

1.1 -المجال المكاني:

1.1.1- المؤسسة الوطنية صيانة وخدمات السيارات MPV/DRS:

و في سنة 1991 ظهر نظام أساسي جديد لسونلغاز ينص على أن الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز تغير من طبيعتها و تصبح المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري بقرار رقم 91 - 475 يوم 14 ديسمبر 1993 و أتى القرار التنفيذي رقم 95 - 280 يوم 17 سبتمبر 1995 يؤكد على طبيعة سونلغاز كمؤسسة عمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري .⁹ وفي سنة 2002 وحسب القرار رقم 02 - 195 تم إلغاء المرسوم التنفيذي رقم 9 - 280 و حسب نفس المرسوم تم تحويل المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري سونا لغاز دون إنشاء شخصية جديدة إلى شركة ذات أسهم.¹⁰

2.1.1- التعريف بالمؤسسة الوطنية صيانة وخدمات السيارات بورقلة :

المؤسسة الوطنية صيانة وخدمات السيارات في المنطقة الصناعية بورقلة يحدها جنوبا مؤسسة صيانة المحولات الكهربائية وهي كذلك فرع للمؤسسة سونلغاز، وشملا مركز العبور لمستخدمي العسكريين، وشرقا مؤسسو الوطنية الاشغال الوطنية، وغربا مؤسسة قارة وهو شركة خاصة ، هي منبثقة من ادماج الشركات التابعة لسونلغاز ومقرها الرئيسي المديرية العامة الكائنة بالجزائر العاصمة والتي تنبثق منها اربعة مديريات جهوية في الغرب وهران الوسط الجزائر الشرق قسنطينة الجنوب ورقلة باسم صيانة وخدمات السيارات ، المديرية الجهوية للجنوب MPV/DRS وهي شركة ذات اسهم ، وذات طابع تجاري واقتصادي وراس مالها 1100000000 دج .

نشأت المؤسسة في 01/01/1998 وتقوم بنشاطين اساسين هما :

- صيانة السيارات بكل انواعها الخفيفة والثقيلة
- خدمات لنقل العتاد ، نفل الوقود ، نقل الاشخاص ، ايجار السيارات .
- وتقديم الخدمات النقل الى الفروع الأخرى لسونلغاز بالدرجة الاولى ، بالإضافة الى الشركات الوطنية الأخرى والخواص .

1-القانون الأساسي لسونلغاز، الباب الأول، المرسوم الرئاسي رقم 2 - 195 ، المادة 2 ، 28 مايو 2002 ، ص 4 .

وهي مؤسسة مستقلة ذاتيا باعتبارها فرعا لسونلغاز ، وبما ان هذه الاخيرة هي المساهم الوحيد فيها وهناك مندوب حسابات محافظ الحسابات يقوم بمراقبة حصيلة الشركة لكل سنة .الى جانب لها دور اساسي ورئيسي نذكره على التوالي :

- صيانة السيارات الخفيفة والثقيلة والاليات ميكانيك السيارات و كهرباء السيارات ، ودهانها .
- نشاطات تابعة ومتعلقة بالعربات تجديد الاجهزة الصيانة الوقائية ، بيع المواد .
- توزيع وقود العربات .

1.1.3- الهيكل التنظيمي للمؤسسة : مصالح المؤسسة ما يلي:

1- مصلحة المحاسبة والمالية : تظم اربعة اطارات ادارية عملها السهر على مطابقة اعمال تسيير المخطط المالي والمحاسبي للشركة وتسيير للعمليات المالية ، كما تقوم بأنشاء الميزانية والحصيلة السنوية كذلك تسعى الى ضمان السير المالي للخزينة العامة للشركة وادارة الملفات الاستثمارية والتمويل.. الخ وهذه المصلحة ،تعمل على ضمان السير الحسن والجيد للشركة ومراقبة اموالها زيادة او نفاذا ،عن طريق التوازن بين النفقات والارادات .

2- مصلحة الامكانيات : تظم خمسة اطارات ادارية وهي مصلحة تقوم بتسيير الممتلكات والامكانيات العامة بالشركة كما تقوم بالدراسة والتخطيط ومتابعة الامتيازات بين الفروع التابعة لسونلغاز و تقوم بتجهيز الشركات والتكفل بعمليات وصيانة الكهرباء ، الماء .. الخ

- السهر على احترام قواعد الامن و السلامة.
- ضمان تسيير وصيانة عقود المنشآت .
- السهر على تحسين سير تركيب الاجهزة .
- متابعة عمال الحراسة

عموما كل عمليات التجارية والمالية المنقولة او العقارية التي يمكن ان ترتبط بصورة مباشرة بموضوعها الاجتماعي او من شأنها ان تسهل توسعها او تنميته في اطار الشروط المحددة في النظام المعمول به .

3- المدير الجهوي : وهو المسؤول الاول في الشركة وله جميع الصلاحيات التسييرة في الشركة , والمكلف بتوزيع الصلاحيات عبر المصالح ، كما يسهر على السير الحسن للشركة وتحسين الوضعية المالية ، والاقتصادية والاجتماعية الجيدة للشركة وتنظيم المصالح التالية :

4- الامانة : تظم سكرتيرة ومساعدتها ،تعتبر همزة وصل بين المصالح لتسهيل عمليات تنفيذ تعليمات المدير

5- مصلحة الموارد البشرية: تضم اربعة اطارات ادارية تقوم هذه المصلحة بإدارة وتسيير الموارد البشرية من حيث التوظيف التكويني، الترقية، التحويل ومراقبة الرواتب، كما يتمحور عمل الشركة حول ثلاث محاور: الاحتراف، الاجر، وجزء من الشؤون القانونية، وعملها مع العمال، حيث تقوم بتكوين ملف العون يحتوي علي الوثائق الخاصة بالتوظيف، كشهادات عمل اثبات المستوي اضافة الى وثائق الامتيازات والعقوبات اي متابعة الاعوان من يوم التوظيف الى الاجالة الى التقاعد او مغادرة الحياة المهنية خلال العمل

6- مصلحة التجارة: تضم ثلاث اطارات ادارية، تعتبر عمود الشركة نظرا لاهميتها اذ تقوم بتنمية شبكة الزبائن، لان دورها الرئيسي هو البحث عن الصفقات والمعاملات وجلب الزبائن والبحث عنهم وأنجاز الدراسات الخاصة بخلق نشاطات جديدة ومتوقعة ضمن اهداف الشركة بطرق مختلفة (اشهار اعلام الناس .. الخ)

كما لها دور اخر يتمثل في متابعة الاتفاقيات و المخططات مع وحدات العملية كالورشة الى جانب عمل الفوترة للخدمات المنجزة وكذلك مراقبة الاموال مع الزبائن الدائنين .

7- مصلحة النقل: تضم اطارين إداريين، تعتبر من النشاطات الاساسية للشركة ويرتكز عليها كثيرا في انتاج باعتبارها المورد الرئيسي لعوائد الشركة، ونلاحظ ان النقل تطور في السنوات الاخيرة وهذا راجع لتطور وسائل النقل الى جانب نظام التسيير واستقطاب الزبائن وبذلك يزداد حجم الصفقات وتكفل المصلحة ب:

- نقل العمال - نقل الاشخاص - كراء السيارات بأنواعها مع سائق او بدونه
- التحميل والشحن - فوترة الخدمات والعمليات المنجزة شهريا
- نقل البضائع، والعتاد.. الخ - كراء الآلات، عربات ورافعات

8- والأخير الورشة: التي تضم 16 عون تنفيذ و 05 وعون تحكم والتي تقوم بالأعمال التنفيذية للشركة المتمثلة في صيانة السيارات والخدمات التابعة لسيارات مؤسسة سونلغاز مقابل فاتورة، والشركات الوطنية الأخرى، وحتى الخواص، وتعتبر المورد الثاني لعوائد الشركة .

2.1- المجال الزمني: بعد تحديد موضوع البحث وتحديد الاشكالية وفرضياتها فكانت البداية الفعلية للدراسة الميدانية منذ توزيع الاستثمارات يوم 07 ماي 2013 إلى غاية جمعها في 16 ماي 2013 وعليه دامت الدراسة الميدانية قرابة اسبوعين.

3.1- المجال البشري :

ويتمثل في عمال شركة صيانة وخدمات السيارات ، ويبلغ عدد عمالها 44 عامل وهي تمثل مجتمع البحث ، وتتكون المهتويات الوظيفية للعمال في المؤسسة من ثلاث مستويات مقسمة بين اطار اداري ، وعون متحكم ، وعون تنفيذي ، لانه اجري له مسح اجتماعي شامل فقد ارجعت 39 استمارة و هذا بعد الغاء حراس الامن وعمال وعمليات التنظيف، فكانت العينة 88% من حجم مجتمع البحث.

2- منهج الدراسة :

لم يعد الأساس في التقدم العلمي هو الحصول على كم معرفي أكثر، وإنما الأساس هو الوسيلة التي تمكننا من الحصول على هذا الكم واستثماره في أقصر وقت ممكن وبأبسط الجهود، والوسيلة في ذلك هي المنهج العلمي بكل معطيات فكل دراسة أو بحث علمي لابد أن يقوم على منهج معين حتى يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية موضوعية ودقيقة، "و تختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته و خصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاص، والمنهج كيفما كان هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة

و اعتمادا على كتب المنهجية، فان المنهج الوصفي هو المنهج المناسب في كشف حقيقة الظاهرة و إبراز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما، فان أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها، وجمع معطيات و معلومات دقيقة عنها " فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و وصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنها تعبيرا كيفيا "

و استنادا إلى ما قيل يمكننا تعريف المنهج الوصفي " بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا و دقيقا، لاستخلاص دلالاتها و الوصول إلى نتائج و تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث¹¹ " 1

11-- علي عبد الرزاق الحلبي، علم الاجتماع التنظيم ، كمدخل للتراث ومشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة ، الاسكندرية ، ب

س،ص.27

2-مرجع سابق،ص.28

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأن هذا البحث ينطلق من التدريب كألية لتطوير العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة، والبحث عن واقع التدريب والتكوين، والممارسة المهنية والفنية داخل المؤسسة للصيانة وخدمات السيارات تابعة سونلغاز (MPV/DRS) وماهي أهداف التدريب والتطوير والتكوين ومعيقاته .

3- أدوات جمع البيانات:

تعرف الأدوات المنهجية، بأنها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة، فاستعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة ومناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع أو ميدان الدراسة، والواقع أن اعتماد الباحث على منهج معين هو الذي يحدد نوع الأدوات التي يستعين بها في جمع هذه البيانات، وبالنسبة لهذا البحث فقد تمت الاستعانة بالأدوات المنهجية التالية:

1.3- المقابلة :

تعد المقابلة استبيان شفهية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة من لمفحوص. وتعرف بأنها " تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة، حيث يحاول أحدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التغيرات لدى المبحوث "2 وتم استخدام المقابلة الحرة أو غير المقننة وهي التي لا تكون الأسئلة موضوعة مسبقا، بل يطرح الباحث سؤالا عاما حول مشكلة البحث ومن خلال إجابة المبحوث يتسلسل في طرح الأسئلة الأخرى. واستخدمنا هذا النوع من المقابلة مع كل من مدير المؤسسة او مصلحة، كما استخدمنا هذه الأداة مع بعض أفراد العينة بغرض شرح بنود الاستمارة.

2.3- استمارة الاستبيان:

وعرف بأنها " أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبطة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها"5، وقد جرت العادة في تصميم استمارة البحث أن تحصر العناصر الرئيسية التي يتشكل منها محتوى موضوع الدراسة في شكل أبعاد ومحاور. ، وقد شمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة مقسمة الى اربع محاور كالتالي :

المحور الاول: ويضم 06 أسئلة من 01 إلى 06 وهي عبارة عن بيانات تتعلق بالخصائص العامة للعينة من حيث الجنس والسن، والمستوى التعليمي الأقدمية، الوضعية الحالية في المؤسسة، و الوظيفة.

المحور الثاني: ويضم 08 أسئلة من 07 إلى 14 تهدف إلى معرفتي مدى توفير المؤسسة للإمكانيات المادية لتدريب العامل .

المحور الثالث: ويضم 09 أسئلة من 15 إلى 23 تهدف إلى معرفة مدى توفير المؤسسة للإمكانيات البشرية لتدريب العامل.

المحور الرابع: ويضم 08 أسئلة من 24 إلى 31 تهدف إلى معرفة مدى استعداد العامل الجزائري لاكتساب المهارات و الخبرات الفنية الحديثة.

4- أفراد الدراسة:

حيث تم اختيار افراد الدراسة عن طريق **المسح الاجتماعي الشامل** ويمكن تعريفه على انه " دراسة وصفية مستعرضة ومحاولة منظمة لجمع البيانات ، وتحليل وتفسير وتقرير الوضع الراهن لموضوع ما في الاستفادة منها مستقبلا ، هو دراسة علمية لظروف مجتمع وحاجاته بقصد الحصول على بيانات ومعلومات كافية عن ظاهرة معينة، وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميم"¹² على كل العمال في المؤسسة الوطنية للصيانة وخدمات السيارات فرع تابع للمؤسسة سونلغاز ، وقد تم اعتماد طريقة المسح الاجتماعي الشامل، عن طريق استمارة الاستبيان لمجموع عمال هذه المؤسسة، أي إن البحث مسحي يهدف إلى وصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعممها على مجموع العمال الجزائريين عبر التراب الوطني ، وذلك بسبب طبيعة موضوع الدراسة **التدريب كألية لتطوير العامل الجزائري في التكنولوجيا المعاصرة** ، لأنها تشمل جميع انواع التكنولوجيا التي تتضمنها هذه المؤسسة من حواسيب، والآلات وادوات مكتبية، والآلات انتاجية، وادوات المستعملة في المؤسسة .

الشكل رقم 01: للهيكل التنظيمي للشركة صيانة وخدمات السيارات (MPV/DRS) في ملاحق الدراسة

1- محمد عبيدات واخرون، منهجية البحث العلمي ، دار وائل، عمان ، الاردن، 1999، ص84.

الفصل الثالث

عرض وتفسير نتائج الدراسة

1 - عرض وتفسير بيانات الدراسة

2 - عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

3 - النتائج العامة لدراسة

1- عرض وتفسير بيانات الدراسة

1.1 المحور الاول: عرض وتفسير البيانات الشخصية:

الجدول رقم 01: يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الاجابة	التكرار	النسبة
ذكر	31	81.8%
انثي	08	18%
المجموع	39	100%

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الجنس حيث نجد إن فئة الذكور هي الطاغية في المؤسسة وقدرت نسبتهم ب 81%، ام فئة الاناث قدرت نسبتهم ب18%.

وكتحليل نقول اتصاف المؤسسة بالطابع الذكوري، راجع الى صعوبة طبيعة عمل المؤسسة بالسبة للإناث، المتمثل في اصلاح السيارات والشاحنات التابعة للمؤسسة سونلغاز، وعلى ضوء التقاليد الاجتماعية والالتزامات الأسرية نجد أن الاناث تتجنب هذه الاعمال وتفضل الاعمال الادارية السهلة والأمنة، وكذلك النظرة السلبية الى امكانية الاناث في تحمل المسؤولية الادارية والفنية.

الجدول رقم 02: يوضح توزيع العينة حسب السن :

الاجابة	التكرار	النسبة
24 الى 33 سنة	15	38%
33 الى 45 سنة	10	26%
45 الى 55 سنة	08	21%
55 الى ما فوق	06	15%
المجموع	39	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تتركز في الفئة العمرية من 24 إلى 33 سنة وقدرت بنسبة 38 % ، أما نسبة 26 % تركزت في فئة السن من 33 إلى 45 سنة، أما نسبة 21% تركزت في فئة السن من 45 إلى 55 سنة ، والفئة الاخيرة 55 الى ما فوق قدرت بنسبة 15% .

وكتحليل نقول بان نسبة الشباب هي الطاغية في المؤسسة وهذا راجع لطبيعة العمل في هذه المؤسسة اذ تحتاج الي اشخاص ذوي قدرة جسمية قوية للقيام بالمهام الموكلة لهم.

الجدول رقم 03 : يوضح توزيع العينة حسب المستوى الدراسي للعمال في المؤسسة :

النسبة	التكرار	الاجاب
10%	04	الابتدائي
26%	10	المتوسط
41%	16	الثانوي
23%	09	الجامعي
100%	39	المجموع

يوضح الجدول أعلاه ان المؤسسة تضم مختلف مستويات الدراسية ، حيث نجد ان اعلى نسبة بين الثانوي ب 41% و المتوسط ب 26 % ثم يلها المستوى الجامعي بنسبة 23%، والابتدائي بنسبة 10% من المستوى التعليمي .

وكتحليل تقول بان سبب اغلبية العمال من ذوي المستوى التعليمي الثانوي قد يكون راجع الي ان المناصب المهنية المتوفرة ، لا تحتاج الي عمال ذوي شهادات عليا بشكل كبير، لان مهام هذه المؤسسة عبارة عن اعمال تنفيذية .

الجدول رقم 04 : يوضح توزيع العينة حسب الاقدمية لعمال المؤسسة:

النسبة	التكرار	الاجابة
48.48%	19	اقل 5 سنوات
28%	11	من 05 الى 10 سنوات
24%	09	من 10 الى ما فوق
100%	39	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول انه تم تقسيم سنوات الخبرة المهنية الى ثلاثة فئات ، الفئة الاولى بنسبة 48% وتمثل الذين لهم مدة قصيرة في المؤسسة ، ونسبة 28 % بالنسبة لذوي الخبرة المتوسطة، ونسبة 24 % بالنسبة لذوي الخبرة الطويلة .

من خلال هذا يتجلى لنا ان اغلبية العمال ذو اقدمية اقل من 5سنوات وهذا راجع الى سياسة الترقية الداخلية عن طريق التدريب ، وهذا لضمان توفر اليد العاملة التنفيذية من فئة الشباب ، ويتجلى لنا كذلك أن هناك عمال لديهم أكثر من 10سنة خبرة، مما يعمل على توفيرهم على مؤهلات وخبرة عالية، مما يخلق لديهم شعورا قويا من الناحية النفسية والمادية، حيث تشكل هذه الفئة العمود الفقري للمؤسسة، وذلك من اجل عملية مواكبة التطورات التكنولوجية التي تتطلب تدريب العمال القدامى ومدتهم بالمعارف العلمية والتقنيات الحديثة.

الجدول رقم 05: يوضح توزيع الوظائف الحالية للعمال في المؤسسة :

النسبة	التكرار	الاجابة
51%	20	عون تنفيذي
26%	10	عون تحكم
23%	9	اطار الاداري
100%	39	المجموع

يوضح الجدول أعلاه الوظائف الحالية للعمال في المؤسسة ، ومن خلال الجدول تظهر ان نسبة 25% تمثل اطارات إداريين ، مسيرين لشؤون العمال وتتوسع النسبة الى 29% من اعوان تحكم الذين هم همزة وصل بين الادارة وورشه الاشغال في المؤسسة، وهم يجمعون بين المهام الادارية، والمهام الفنية، وعندهم جزء من المسؤولية الادارية وبعض الصلاحيات، وتزداد نسبة المناصب الحالية الى 45% من اعوان تنفيذيين الذين عليهم تنفيذ الأوامر والتعليمات، وتطبيق الاعمال والمهام الموكلة لهم من طرف مسؤوليهم المباشرين .

الجدول رقم 06 : يوضح توزيع العينة حسب وضعية العامل في المؤسسة:

النسبة	التكرار	الاجابة
51%	20	دائم
49%	19	مؤقت
100%	39	المجموع

يظهر الجدول اعلاه ان نسبة العمال الدائمين تمثل 51%، واعتمادها مثل باقي المؤسسات العمومية على العمال المؤقتين الذين نسبتهم مثلت ب 49 % من مجموع العمال، كحل مؤقت لسد النقص في تنفيذ المهام والاعمال في المؤسسة.

2.1- المحور الثاني: الامكانيات المادية المتوفرة في المؤسسة:

الجدول رقم 07 : يوضح نوع الآلات التكنولوجية المستخدمة في المؤسسة.

النسبة %	التكرار	نوع الالة التكنولوجية
53%	18	الحواسب
47%	16	الآلات التقنية
100%	34	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة 53% تمثل استخدام الآلات التكنولوجية من نوع الحواسب ، ونسبة استخدام الآلات التقنية قدرت ب 47 % .

الفصل الثالث — التدريب كألية لتطور العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة

وكتحليل نقول بان المؤسسة تعتمد الى استخدام الآلات التكنولوجية من اجل تسهيل الاعمال والمهام الادارية والفنية وايضا من اجل مواكبة التطورات التكنولوجية المعاصرة .

الجدول رقم 08: يوضح مدة صلاحية الآلات المستخدمة في المؤسسة .

النسبة %	التكرار	المدة
53 %	18	خمس سنوات
29 %	10	عشر سنوات
18 %	06	أكثر من عشر سنوات
100 %	34	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان نسبة الآلات التي تدوم خمس سنوات في المؤسسة قدرت بنسبة 53 % ، والتي تدوم مدة عشر سنوات قدرت نسبتها ب 29% ، و نسبة الآلات التي تدوم أكثر من عشر سنوات قدرت ب 18%.

وكتحليل نقول ان المؤسسة تسعى دائما الى العمل على تجديد الآلات التكنولوجية المتوفرة لديها ، وهذا راجع الى التطورات التكنولوجية المعاصرة الحاصلة في محيط الخارجي للمؤسسة ، ومن اجل مواكبتها عمدت المؤسسة الى توفير العدد الأكبر من الآلات ذوي الصلاحية القصيرة حتى يسهل عليها تجديدها.

الجدول رقم 09: يوضح نسبة الآلات التي تقوم المؤسسة بإصلاحها وصيانتها.

النسبة %	التكرار	الاجابة
64%	25	وجود صيانة
36%	14	عدم وجود صيانة
100 %	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان المؤسسة تقوم بنسبة 64 % من الاصلاحات على مستواها الداخلي ، و نسبة 36% من المبحوثين تقر بعدم وجود صيانة.

الجدول رقم 10: يوضح الفرق بين العمل اليدوي و استعمال الآلات الحديثة لدى العامل .

النسبة %	التكرار	الاجابة
31 %	12	العمل اليدوي
69 %	27	استعمال الالة
100 %	39	المجموع

الفصل الثالث — التدريب كألية لتطور العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة

يوضح الجدول اعلاه تفضيل العامل لاستعمال الالة بنسبة 69 %، بينما نسبة الاعمال اليدوية تمثل 31 % .

وكتحليل نقول بان اغلبية العمال يفضلون استعمال الالة ، وهذا راجع لسهولة التعامل مع الالة لدى العامل وسرعتها ودرجة اتقانها، مقارنة مع الاعمال اليدوية.

الجدول رقم 11: يوضح كيفية تطور ورفع مهارات وقدرات العامل التقنية في المؤسسة.

النسبة %	التكرار	الاجابة
23 %	09	الرفع من الاجر
51 %	20	التدريب
25 %	10	الترقية
100%	39	المجموع

يوضح الجدول ان اغلبية العمال اقروا بان التدريب، يعمل على تطور ورفع مهارات وقدرات العامل التقنية وقدرت نسبتهم ب 51%، والعامل الثاني الذي يعمل على تطور ورفع مهارات وقدرات العامل التقنية يتمثل في عملية الترقية و قدرت نسبتهم ب 25%، ثم تليها الرفع من الاجر بنسبة 23%.

وكتحليل نقول بان للتدريب دور كبير وهام في تطور ورفع مهارات وقدرات العامل التقنية، وذلك من خلال البرامج التدريبية المخصصة لذلك، وايضا مع توفر العاملين الاخرين المتمثلين في الترقية التي هي من اهم العمليات في هذه المؤسسة والتي غالبا ما تكون عن طريق التدريب، وكذا الرفع من الاجر الذي يعد من احد العوامل الاساسية في تحقيق رضا العمال وبالتالي استيعابهم لبرامج التدريب، وهذا بدوره يعمل على تطور ورفع مهارات وقدرات العامل التقنية.

الجدول رقم 12: يوضح حداثة الآلات المستخدمة في مؤسسة.

النسبة %	التكرار	الاجابة
71%	24	حديثة
29 %	10	قديمة
100%	34	المجموع

يوضح الجدول اعلاه أن أغلب الآلات المستخدمة في المؤسسة هي حديثة وقدرت نسبتها ب 71%، وقدرت نسبة الآلات القديمة ب 29 % من مجموع الآلات .

وكتحليل نقول بان المؤسسة تعتمد دائما الى توفير الآلات الحديثة، خاصة فيما يخص الآلات التقنية ، وذلك من اجل السير الحسن لمختلف مهام المؤسسة، وحتى لا تعطل مصالحها، وقد يعود هذا ايضا الى ان نسبة تكاليف صيانة الآلات القديمة تكون اكبر من تكاليف اقتناء آلات حديثة.

الجدول 13 :يوضح نسبة العمال الذين هم على اطلاع بما هو جديد في مجال عملهم .

النسبة %	التكرار	الاجابة
51%	20	الذين هم على اطلاع
49%	19	الذين ليسوا على الاطلاع
100%	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان اغلبية العمال على دراية واطلاع بما هو جديد في مجال العمل وقدرت نسبهم ب 51% ، اما الذين هم ليسوا على اطلاع فنسبتهم قدرت ب 49%.

وكتحليل نقول بان اغلبية العمال صرحوا بأنهم على إطلاع دائم ويسعون دائما لمعرفة ورصد التطورات التكنولوجية الطارئة في مجال عملهم ويرون أن طبيعة عملهم تفرض عليهم ذلك، وفيما يخص الذين هم ليسوا على اطلاع بما هو جديد في مجال عملهم فقد تكون ظروفهم والتزاماتهم لا تسمح لهم بذلك، واعتمادهم على المؤسسة في ذلك.

الجدول رقم 14: يوضح طرق الاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل .

النسبة %	التكرار	الاجابة
51%	20	عن طريق برامج التدريب المستمر
23%	9	الاجتهاد الشخصي
26%	10	عن طريق زملاء في العمل
100	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان لكل عامل طريقته في الاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل ، اما فيما يخص الاعتماد على برامج التدريب المستمر قدرت نسبهم ب 51% ، وعن طريق زملاء في العمل كانت نسبة 26%، وعن طريق الاجتهاد الشخصي قدرت نسبهم ب 23% .

وكتحليل نقول ان اغلبية العمال يعتمدون على التدريب المستمر في الاطلاع على ما جديد في مجال العمل، وذلك من خلال المنتقيات والأيام الدراسية خاصة، التي تقام في الغالب أكثر من مرة في العام، أما بالنسبة للعمال الذين يطلعون بالجديد في مجال عملهم عن طريق الاجتهاد الشخصي، وذلك من خلال شبكات الانترنت و مختلف الوسائل التكنولوجية الاخرى، وكذلك هناك دور هام للزملاء في الاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل، ومن خلال هذا يتبين لنا أهمية التدريب المستمر في تزويد عمال المؤسسة بمختلف مستوياتها المهنية بالمعلومات الجديدة التي تخص مجال كل مستوى اداري.

3.1- المحور الثالث: الامكانيات البشرية المتوفرة في المؤسسة:

الجدول رقم 15: يوضح تدريب العمال على الآلات الحديثة في المؤسسة .

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	23	59 %
لا	16	41 %
المجموع	39	100%

يوضح الجدول اعلاه ان المؤسسة تسعى الى تدريب عمالها بنسبة 59%، وهي نسب تدل على ان طبيعة عمل المؤسسة يخوض التدريب التقني، والاجابات التي نضحي وجود تدريب في المؤسسة قدرت بنسبة 41%.

الجدول 16: يوضح طريقة مشاركة العمال في برامج التدريب التقني.

الاجابة	التكرار	النسبة %
بناء على طلبك	09	23 %
في اطار الترقية	10	26 %
سياسة المؤسسة	20	51 %
المجموع	39	100%

يوضح الجدول اعلاه ان مشاركة العمال في عملية التدريب تدخل في اطار سياسة المؤسسة قدرت بنسبتهم ب 51%، و في اطار الترقية كانت بنسبتهم 26%، و بناء على طلب العامل قدرت بنسبة 23%.

و كتحليل نقول بان اغلبية العمال اقروا بان التدريب يكون في إطار سياسة المؤسسة، وهذا يعكس حرص المؤسسة على إعداد وتكوين عمال قادرين على التكيف مع مستجدات التكنولوجيا المعاصرة، وفيما يخص التدريب في اطار الترقية يكون راجع الى اسلوب المؤسسة في الاستقطاب من الداخل، و ايضا رغبة المؤسسة في تدريب عمالها بشكل متواصل وذلك من أجل تحسين مستواهم العلمي والأدائي، اما بالنسبة للعمال الذين تابعوا برامج تدريبية بناء على طلبهم، فقد حضيت بنسبة اقل حيث انه من المعروف أنه كلما كانت الرغبة أو الدافع قويا لدى المتكون كلما كان استيعابه لما يقدم له من برامج أسرع وكان البرنامج أكثر نجاحا، لذا يجب على المؤسسة أن تعمل على ضرورة خلق الدافع لدى المتكون وضرورة مراعاة وجود هذا الدافع لديهم .

الجدول 17: يوضح اسباب مشاركة العامل في التدريب التقني .

النسبة %	التكرار	الاجابة
31 %	12	تحسين المستوى المهني
28 %	11	تحسين المستوى المادي
18 %	07	اكتساب معارف جديدة
23 %	9	الحصول على ترقية
100%	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان اختلاف اسباب مشاركة العمال في عملية التدريب من عامل الى اخر في المؤسسة ، فسبب تحسين المستوى المهني قدرت بنسبة 31%، وتحسين المستوى المادي كانت بنسبة 28%، والحصول على ترقية بنسبة 23%، و اكتساب معارف جديدة بنسبة 18%،

و كتحليل نقول اغلبية العمال يقدمون للتدريب من اجل تحسين مستواهم المهني، وهذا راجع الى ان اغلبية العمال من ذوي المستوى التعليمي الثانوي، ولتدارك هذا يلجأ أفراد هذه الفئة إلى التدريب المهني المستمر، اما فيما يخص العمال الذين يقدمون على التدريب من اجل تحسين المستوى المادي، وذلك من خلال تقلد مناصب أعلى مما سيتبعه زيادة في الأجر، وفيما يخص الذين يقدمون على التدريب من اجل الحصول على الترقية كان بسبب تحضير أنفسهم لتقليد مناصب عمل جديدة، وذلك وفقا لأسلوب الترقية الداخلية، اما فيما يخص الاقدام على الترقية من اجل اكتساب معارف جديدة، فكان ذلك بسبب طبيعة العامل الذي يسعى الى التقدم و التطور خاصة عندما تكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة حيث يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك.

الجدول رقم 18: يوضح نوع التدريب الذي يتلقاه العامل في المؤسسة .

النسبة %	التكرار	الاجابة
67 %	26	تدريب عام
33 %	13	تدريب تخصصي
100%	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه اختلاف انواع التدريب بين تدريب عام وتخصصي ، وصلت نسبة التدريب العام الى 67% لأنه هو الاساس ، وبنسبة 33% للتدريب التخصصي ، ويكون ذلك حسب حاجة العمل.

الجدول 19: يوضح المكان الذي يتلقى فيه العامل التدريب .

النسبة %	التكرار	الاجابة
31 %	12	داخل الوطن
15 %	6	خارج الوطن
54 %	21	في المؤسسة
100 %	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه اختلاف اماكن التدريب بين خارج مؤسسة داخل الوطن بنسبة 31%، و خارج الوطن بنسبة 15%، وفي المؤسسة بنسبة 54%.

وكتحليل نقول بان المؤسسة تعهد أمر تدريب عمالها إلى مؤسسات داخل الوطن و تتولى هذه المهمة مدارس بن عكنون و بومرداس وعين مليلة ، كما ويتميز هذا التدريب بأنه أقل تكلفة بالنسبة إلى التدريب الذي يتم خارج الوطن، وهذا يدخل في إطار التعاون الدولي بين الجزائر و الدول الاخرى.

الجدول 20: يوضح مدى كفاية مدة التدريب لتحقيق الهدف من التطور الفني.

النسبة %	التكرار	الاجابة
26 %	10	نعم
74 %	29	لا
100 %	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه عدم كفاية مدة التدريب بالنسبة للأغلبية العمال لاداء اعمالهم على اكمل وجه، حيث قدرت نسبتهم ب 74%، بمقابل الاقلية التي ترى ان مدة التدريب كافية لاكتساب المهارات والتقنيات والتي قدرت نسبتهم ب 26%.

الجدول رقم 21 : يوضح مدى تناسب التدريب مع طبيعة العمل

النسبة %	التكرار	الاجابة
67 %	26	نعم
33 %	13	لا
100 %	39	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا ان العمال الذين يروا بان التدريب مناسب لطبيعة العمل كانت نسبتهم 67% ، واما

العمال الذين يروا بان التدريب غير مناسب لطبيعة العمل كانت نسبتهم 33%.

الفصل الثالث — التدريب كألية لتطور العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة

وكتحليل نقول بأن اغلب العمال اقروا بان تدريبهم كان مناسباً لطبيعة عملهم إلى حد كبير، في حين اعتبره عمال اخرون بأنه لم يكن مناسباً لطبيعة عملهم، ومن الممكن ان يكون سبب ذلك راجع الى قصر مدة التدريب ،او انه في بعض البرامج التي كانت إجبارية ولم يرغب المشاركون في حضورها، فالتدريب يهدف بالدرجة الأولى إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء عمل ما أو ممارسة مهنة معينة، وبالتالي يجب أن تكون هذه المعارف والمهارات والاتجاهات متلائمة مع طبيعة عمل المتدرب.

الجدول 22 : يوضح العوامل التي تساعد في تحقيق الكفاءة المهنية الفنية لدى العامل .

الاجابة	التكرار	النسبة %
التدريب القاعدي	15	38 %
ظروف العمل الجيدة	14	36 %
التدريب الفني المستمر	6	15 %
استعمال الوسائل الحديثة	04	11 %
المجموع	39	100 %

يوضح الجدول ان التدريب القاعدي هو اهم العوامل لتحقيق الكفاءة المهنية وقرت نسبتهم ب 38%، ثم يليها عامل ملائمة ظروف العمل وقدرت نسبتهم ب 36 %، ثم التدريب الفني المستمر في الدرجة الثالثة وكانت نسبتهم 15% ، ثم العامل الرابع و المتمثل في استعمال الوسائل الحديثة قدرت نسبتهم ب 11% .

وكتحليل نقول ان اغلب العمال اجمعوا على ان التدريب القاعدي الجيد، يعتبر من اهم العوامل التي تساعد العامل على تحقيق الكفاءة المهنية لأن العلم والمعرفة الأكاديمية ضرورية جدا في تحقيق الكفاءة المهنية لأن طبيعة المهام في المؤسسة معقدة، وكذا تدخل عناصر معرفية عديدة تفرض مستوى علمي جيد، كذلك تساهم ظروف العمل الجيدة في تحسين أداء العامل، حيث أن عدم وجود مشاكل في عمل تسهل أداء واجبه على أحسن وجه، ويعمل ايضا التدريب المستمر في تحقيق الكفاءة المهنية، لانه يعمل على تجديد المهارات والقدرات وفقا لتطورات التكنولوجيا، في حين يرى بعض العمال عامل استعمال وسائل حديثة وتقنيات جيدة تساهم في تحقيق الكفاءة المهنية في منصب العمل.

الجدول 23 : يوضح وضوح اهداف التدريب بشكل كافي لدي العامل .

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	25	64 %
لا	14	36 %
المجموع	39	100 %

الفصل الثالث — التدريب كألية لتطور العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة

يوضح الجدول اعلاه ان اغلب العمال كانت اهداف التدريب لديهم واضحة وقدرت نستجهم ب 64%، والعمال الذين كان التدريب غير واضحة لديهم قدرت نستجهم ب 36% .

وكتحليل نقول انه مما لاشك فيه هو أن وضوح أهداف وغايات برامج التدريب يسهل تحقيقها، ولذلك فإن من أهم وسائل نجاح عملية التدريب تحديد الأهداف المنشودة من البرامج التدريبية تحديدا عمليا دقيقا، من أجل تحديد الأعمال والخطوات المطلوب تعلمها ، فلا يكفي أن نقول إن الهدف من هذا البرنامج هو إعداد المشرف أو المحاسب أو التقني، كما لا يكفي أن تقتصر هذه البرامج على القول بإعداد العامل الأمين أو المخلص لعمله أو لمؤسسته، وإنما يتعين تحديد المهارات والحركات تحديدا دقيقا ، ووضع البرامج للتدريب على هذه المهارات وتعديل سلوك العمال في هذه المهارات بالذات، وهناك بعض المتدربين من يرون أن أهداف التدريب لم تكن واضحة بشكل كاف بالنسبة لهم، وهذا راجع الى عدم تحقق الأهداف المعلنة عنه.

4.1- المحور الرابع: استعداد العامل الجزائري لاكتساب المهارات والخبرات الفنية :

الجدول رقم 24: يوضح مساعدة المعارف المكتسبة من التدريب على تحسين قدرات العامل .

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	22	56%
لا	17	44%
المجموع	39	100%

من خلال الجدول اعلاه نجد أن أغلبية العمال صرحوا عن استفادتهم من العملية التدريبية بنسبة 56%، والذين لم يستفيدوا من التدريب قدرت نسبتهم ب 44% .

وكتحليل نقول ان اغلبية العمال الذين اقروا باستفادتهم من التدريب ،و ذلك من خلال ان هناك الكثير من المهارات التي اكتسبوها عن طريقه ، لأن تعقد مجال عملهم خاصة مع التطورات التكنولوجية والاجتماعية، تجعل المؤسسة تبذل مجهودات كبيرة من أجل الاهتمام بالعنصر البشري واستثماره من خلال إكسابه مهارات جديدة يستطيع من خلالها التأقلم مع المتغيرات التكنولوجية المعاصرة، في حين نجد ان بعض العمال من أجابوا بأن المهارات المكتسبة من التدريب المستمر قليلة، وهذا راجع الى قصر مدة التدريب.

الجدول 25 : يوضح وقوع العامل في اخطاء عمل قبل ان يتلقى التدريب.

الاجابة	التكرار	النسبة %
نعم	28	72%
لا	11	28%
المجموع	39	100%

يوضح الجدول اعلاه ان نسبة العمال الذين اقروا بالوقوع في اخطاء عمل قبل التدريب كانت عالية بنسبة 72 %، وقدرت نسبة العمال الذين اقروا بعدم وقوعهم في اخطاء العمل ب 28 %.

وكتحليل نقول بان اغلبية العمال وقعوا في اخطاء العمل قبل التدريب ، وهذا راجع لعدم درايتهم الكاملة بمجال العمل ، وكذا يرجع السبب الى قلة خبرتهم المهنية، في حين نجد بعض العمال الذين اقروا بعدم وقوعهم في اخطاء قبل التدريب ، راجع لاجتهاداتهم ومكتسباتهم القبلية.

الجدول 26 : يوضح اسباب اخطاء العامل قبل تلقي التدريب.

الاجابة	التكرار	النسبة %
نقص التحكم في المنصب	15	38%
عدم احترام التعليمات	19	49%
عدم الرضى عن العمل	05	13%
المجموع	39	100%

يوضح الجدول اعلاه ان اول سبب للوقوع في الاخطاء هو عدم احترام التعليمات وقدرت بنسبة 49% من العمال ،ونسبة سبب نقص التحكم في منصب العمل قدرت ب 38 %، ونجد ان السبب الثالث المتمثل في عدم الرضى عن العمل قدرت نسبته ب 13 % .

وكتحليل نقول ان اغلبية العمال اقروا بان سبب الوقوع في اخطاء العمل يرجع الى عدم احترامهم للتعليمات، والذي يؤدي بدوره إلى التهاون واللامبالاة، وفيما يخص السبب الثاني الذي كان نقص التحكم في منصب العمل، قد يكون راجع الى نقص الخبرة، اما السبب الاخير وبنسبة اقل كان راجع الى عدم الرضى عن العمل، من حيث طول ساعات العمل والإرهاق الشديد، حيث تؤثر هذه الأخيرة في نفسية الفرد وتتحكم فيه، مما يؤثر سلبا في تصرفاته داخل العمل.

الجدول رقم 27 : يوضح دور برنامج التدريب في تكيف العامل في منصبه .

النسبة %	التكرار	الاجابة
77 %	30	نعم
23 %	09	لا
100 %	39	المجموع

يتضح من هذا الجدول ان اغلبية العمال اقروا بان برنامج التدريب التقني ساعدهم على التكيف في مناصب عملهم وقدرت نسبتهم ب 77 %، و نسبة 23 % من العمال اقروا بان برنامج التدريب التقني لم يساعدهم على التكيف في مناصب عملهم.

وكتحليل نقول بان اغلبية العمال اقروا بان لبرنامج التدريب التقني دورا أساسيا في تكيفهم الأمثل مع مناصب عملهم ، خاصة وان اغلبية العمال من المستوى التعليمي الثانوي ، ولسد هذا النقص استفادة هذه الفئة من دورات تدريبية متعددة ساهمت بقدر كبير في التكيف الأمثل والعقلاني مع مناصب عملها، وعليه فان هناك اجماع من طرف اغلب العمال حول دور برنامج التدريب التقني واهميته في التكيف العقلاني والأمثل مع مناصب العمل، حيث يساهم في خلق ذهنية جديدة تسمح أو تساهم في تغيير بعض السلوكيات المهنية، فهناك تحولات مجتمعية كبيرة تقف وراءها الثورة التكنولوجية، صاحبها تسارع في المعلومات والمعرفة، جلبت معها أساليب ونظما جديدة في المجال التقني والإداري تتطلب نوعية جيدة من العمالة، تستطيع التكيف مع هذه الأساليب والتكنولوجيات المعاصرة.

الجدول رقم 28: يوضح سبب التدريب في ترقية العامل .

النسبة %	التكرار	الاجابة
69 %	27	نعم
31 %	12	لا
100 %	39	المجموع

يوضح الجدول ان نسبة 69 % من العمال اقروا بان التدريب كان سبب في ترقيةهم . ونسبة 31 % من العمال اقروا بان

التدريب لم يكن سببا في ترقيةهم .

وكتحليل نقول ان اغلبية العمال كان التدريب سبب لترقيتهم، وذلك لانتهاجهم لبرامج التدريب على اكمل وجه، وهذا بدوره ادى الى تحسين وزيادة مستوي عملهم بالتالي ترقيةهم الى مناصب أعلى، وهذا بعد إجراء دورات تدريبية وهذا ما يعكس استراتيجية المؤسسة اتجاه عمالها، من حيث تحسين مستواهم وترقيتهم من اجل مواكبة التكنولوجيا المعاصرة.

الجدول رقم 29: يوضح تحقيق اهداف المؤسسة من خلال اثر التدريب للعامل

الاجابة	التكرار	النسبة%
الشعور بالانتماء للمؤسسة	05	13%
خلق فرص لنمو الخبرات	07	18%
تحسين الاداء	10	26%
الحصول علي ترقيةات ومسؤوليات	09	23%
تحسين العلاقات بالزملاء	08	20%
المجموع	39	100%

يوضح الجدول ان اغلبية العمال اقروا بان المؤسسة تحقق اهدافها، من خلال اثر التدريب في تحسين اداء العامل وقدرت نسبتهم ب 26 %، و يعمل التدريب على توفير فرصة حصول العمال على الترقيةات و المسؤوليات قدرت بنسبة 23 %، وعلى تحسين العلاقة بالزملاء بنسبة 20%، ويعمل التدريب على خلق فرص لنمو الخبرات بنسبة 18 %، وتحقيق شعور العامل بالانتماء للمؤسسة بنسبة 13% .

وكتحليل نقول أن العمال اقروا بان التدريب، ساعدهم على تحسين أدائهم وسلوكهم، وهذا اعتراف ضمني لدور التدريب المستمر ، من تعديل السلوكيات المهنية الخاطئة لضمان منصب الشغل، وانه يولد لديهم إحساس بالرضا عن أعمالهم وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل والرفع من مستوى طموحهم المهني، وفيما يخص الهدف الثاني الذي يحققه التدريب ،فهذا راجع الى رغبة العمال في التطور، و الوصول الى اعلى المستويات المهنية، اما بالنسبة لأثر التدريب على تحسين علاقات العمال بزملائهم، ورغم وجود هذا العنصر بنسبة متوسطة، إلا أننا نلمس إدراك هذه الفئة لأهمية هذا العامل، من جانب العلاقات الحسنة بين الزملاء ومن أهمية في تحسين أداء العمال ، حيث يساهم هذا الجانب في انتشار روح العمل الجماعي والتعاون بين مختلف المستويات الادارية الموجودة في المؤسسة، ام الاثر الاخر والمتمثل في خلق فرص لنمو الخبرات فقد ساعدهم على تحقيق الرضا الوظيفي، وهذا العنصر المعنوي له دور كبير في رفع معنويات العامل واستخدام أحسن الطرق في أداء عمله، وكذا الشعور بالتفوق وإتقان العمل وحب له، وبالنسبة للأثر الاخير الذي يتركه التدريب يتمثل في الشعور بالانتماء للمؤسسة ، وهذا الهدف من بين الاهداف الأساسية في عملية التدريب والذي تسعى المؤسسة لتحقيقه.

الجدول 30 : يوضح مساعدة التدريب في ازدياد درجة الامان الوظيفي لدى العامل .

النسبة %	التكرار	الاجابة
62 %	24	ازدياد درجة الامان الوظيفي
38 %	15	وعدم ازدياد درجة الامان الوظيفي
100%	39	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان اغلبية العمال يرون ان هناك ازدياد في درجة الامن الوظيفي لديهم من خلال مساعدة التدريب والتي كانت قدرت نسبتهم ب 62% ، ام العمال الاخرون والذين قدرت نسبتهم ب38% يرون عدم وجود ازدياد في درجة الامن الوظيفي عن طريق مساعدة التدريب.

وكتحليل نقول ان اغلب العمال يقرون بأن للتدريب المستمر دور كبير في زيادة الأمان الوظيفي لهم، ويساهم كثيرا في خلق و زيادة الشعور بالأمان الوظيفي لهم، في حين نجد بعض العمال يرون بان التدريب المستمر لا يساعد على تحقيق الامان الوظيفي، وهذا راجع الى خبرتهم المهنية .

الجدول رقم 31 : يوضح مساعدة التدريب الجيد للعامل في عملية تنمية المؤسسة.

النسبة %	التكرار	الاجابة
90%	35	نعم
10%	4	لا
100 %	39	المجموع

يوضح الجدول ل مدى أهمية التدريب الجيد للعامل و مساعدته في عملية تنمية المؤسسة، حيث ان اغلب العمال اجمعوا على ذلك و قدرت نسبتهم ب 90 % ، أما باقي العمال و الذين قدرت نسبتهم ب 10 % يجدون أن التدريب الجيد للعامل لا يساعد في عملية تنمية المؤسسة.

وكتحليل نقول بان اغلب العمال اقروا بالدور الهام لمساعدة التدريب الجيد في عملية التنمية، وذلك من خلال توفير فرص التدريب لكل عضو في المؤسسة ، واعداد برامج صحيحة و واضحة الاهداف، وتوفير المديرين الاكفاء من اجل القيام بهذه العملية، مع توفير احدث الامكانيات التكنولوجية المعاصرة من اجل هذا الغرض، وعليه فان تكامل كل هذه العوامل يؤدي بالضرورة الى تحقيق التنمية للمؤسسة.

1 - عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1.2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى:

لقد كشفت الدراسة علي نتائج الفرضية والمتمثلة في " توفر المؤسسة الجزائرية الامكانيات المادية للعامل لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة ".

وعليه فان المؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات فرع سونلغاز ، تعتمد الى استخدام التكنولوجيا باختلافها ، فالمؤسسة توفر الحواسيب والآلات التقنية بنسب متقاربة 53% و 47% علي التوالي ، وذلك من اجل تسهيل اعمالها ومهامها الادارية والفنية ، حيث ان هذه الآلات تكون في الغالب مدة صلاحيتها خمسة سنوات وهذا بتصريح من المبحوثين بنسبة 53% ، فان المؤسسة تسعى دائما الي مواكبة التطورات التكنولوجية المعاصرة ، وعليه تقوم المؤسسة بإصلاح وصيانة الآلات بشكل مستمر وهذا ما اقر به المبحوثين بنسبة 64% ، فعمال المؤسسة يفضلون العمل باستعمال الآلات بنسبة 69% ، بدلا من الاعمال اليدوية وهذا راجع لسهولة التعامل مع الالة لدى العامل ، وسرعتها لدرجة اتقانها فالمؤسسة تعمل دائما الى تطوير ورفع مهارات وقدرات العامل التقنية عن طريق التدريب وذلك بنسبة 51% ، وهذا راجع لدور هام الذي تلعبه هذه العملية في اكتساب الخبرات والمهارات وتطور ذهنيات العامل في التعامل مع الالة ، بما ان عمال المؤسسة يفضلون العمل باستعمال الالة ، ان المؤسسة تعتمد الى توفر الآلات الحديثة بنسبة 71% وهذا وفقا لاجابات المبحوثين خاصة فيما يخص جانب الآلات التقنية ، وما يساعد التعامل مع الآلات الحديثة هو اطلاع العمال علي ما هو جديد في مجال عملهم وهذا ما اقر به المبحوثين بنسبة 51% ، وتكون عملية الاطلاع بشكل كبير عن طريق المؤسسة وفق برامج تدريبية مستمرة وهذا بنسبة 51% من اجابات المبحوثين .

مما سبق يمكن التحقق من صحة الفرضية الاولى بنسب مرتفعة والمتمثلة في " توفير المؤسسة الامكانيات المادية للعامل لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة .

وعليه يمكن اعتماد الفرضية الاولى بمثابة اجابة على التساؤل الفرعي الاول للدراسة.

2.2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

لقد كشفت الدراسة على الفرضية الثانية المتمثلة في " توفر المؤسسة الامكانيات البشرية للعامل لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة ".

يوجد في المؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات فرع سونلغاز عملية التدريب على الآلات الحديثة وهذا بنسبة 59% من اجابات المبحوثين ، وهذا راجع الى طبيعة عمل المؤسسة الذي يفرض وجود تدريب تقني بها، حيث ان مشاركة العمال في هذه البرامج التدريبية التقنية تكون عن طريق سياسة المؤسسة وذلك عن بنسبة 51% ، ويعود سبب مشاركة عمال المؤسسة في التدريب التقني بشكل كبير الى تحسين مستواهم المهني وهذا بنسبة 31% ، لان اغلبية العمال من ذوي المستوى

التعليمي الثانوي، ولتدارك هذا النقص يجذب العمال المشاركة في التدريبات الفنية، وتعتمد المؤسسة في تدريب عمالها على التدريب العام بشكل كبير حيث قدرت نسبته بـ 67% وذلك وفقا لإجابات المبحوثين، فكثيرا ما يكون التدريب داخل المؤسسة بنسبة 54%، وهذا راجع الى انه اقل تكلفة بالنسبة للتدريب خارج المؤسسة، فأغلب الاحيان تكون كدة التدريب لا تحقق الهدف من التطور الفني و هذا حسب ما جاءت به اجابات المبحوثين حيث قدرت بنسبة 74%، وذلك بسبب قصر المدة التدريب، فاغلب برامج التدريب تكون متناسبة مع طبيعة العمل في هذه المؤسسة وهذا ما صرح به المبحوثين بنسبة 67%، لان الهدف الأساسي من التدريب هو اكساب عامل المهارات والخبرات اللازمة لأداء اعمالهم، فمن بين العوامل التي تساعد على تحقيق الكفاءة المهنية الفنية لدى العامل بشكل كبير هو التدريب القاعدي المعتمد من طرف المؤسسة وهذا ما صرح به المبحوثين بنسبة 38%، فغالبا ما تكون اهداف التدريب واضحة بشكل كافي لأغلب العمال وهذا ما اقر به المبحوثين بنسبة 64%، حيث انه كلما كانت اهداف برامج التدريب واضحة كلما ناجحة محققا أكثر.

مما سبق يمكن تحقق من صحة الفرضية الثانية بنسب مرتفعة و المتمثلة في توفيق المؤسسة الجزائرية الإمكانات البشرية للعامل لاكتساب الخبرات ومهارات التكنولوجيا المعاصرة.

وعليه يمكن اعتماد الفرضية الثانية بمثابة اجابة على تساؤل الفرعي الثانية لدراسة.

3.2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

لقد كشفت الدراسة على نتائج الفرضية المتمثلة في "يوجد لدى العامل الجزائري استعداد لاكتساب الخبرات والمهارات التكنولوجية المعاصرة في المؤسسة".

مع تعقد مجال العمل في المؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات فرع سونلغاز، فان المؤسسة تعمد دائما الى تدريب عمالهم بشكل مستمر وذلك مع مستجدات التكنولوجيا المعاصرة، فان المعارف وخبرات المكتسبة من التدريب تساعد على تحسين قدرات العامل وهذا ما صرح به اغلبية المبحوثين بنسبة 56%، فالعامل بطبيعة الحال يكون دائما معرضا للوقوع في الخطأ في مجال عمله خاصة وان لم يتلقى تدريب مسبق في حيثيات وتقنيات عمله، فأغلبية عمال المؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات، اقر بوقوعهم في اخطاء في مجال عملهم قبل تلقهم للتدريب وكان هذا بنسب 72%، فمن بين الاسباب التي تجعل العامل تقع في اخطاء في مجال عمله تكون راجعة الى عدم احترام التعليمات الخاصة بعملهم او عدم وضوحها، وهذا ما صرح به مبحوثين بنسبة 49%، فمن بين أدوار التدريب دوره في تكييف العامل في منصبه وهذا ما يؤيدوه اغلبية عمال المؤسسة بنسبة 77%، فالمؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات فرع سونلغاز تلجئ الى سياسة الترقية عن طريق التدريب، لان انتهاز برامج تدريبية واضحة يؤدي بدورها الى تحسين عمل العمال، وزيادة خبراتهم وقدراتهم وهذا ما يؤدي بالضرورة بتبقيتهم الى مستويات اعلى وجاء هذا بتصريح من المبحوثين بنسبة 69%، فمن الطبيعي ان كل مؤسسة تسعى الى تحقيق اهدافها و ذلك من خلال تحسين اداء عمل عمالها، فالتدريب يعتبر عامل من العوامل الذي يحقق اثره اهداف المؤسسة، وهذا ما اقر به المبحوثين بنسبة 26%، ف تدريب العمال على تقنيات الآلات المستعملة في المؤسسة، يعمل على ازدياد درجة الامان الوظيفي لديهم وهذا ما صرح به المبحوثين

الفصل الثالث — التدريب كألية لتطور العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة

بنسبة 62 %، فنجاح أي عملية التدريب يؤدي بالضرورة الى عملية تنمية المؤسسة بشكل كبير وهذا ما اقر به المبحوثين بنسبة 90%، لان التدريب الجيد وفق تحديد اهدافه وبرامجه ومع توفير المدربين الكفاء يعمل بالضرورة على تحقيق اهداف التدريب وهذا بدوره يؤدي الى تحقيق عملية تنمية المؤسسة.

ومما سبق ذكره يمكن التحقق من صحة الفرضية الثالثة بنسب مرتفعة، والمتمثلة في استعداد العامل الجزائري لاكتساب المهارات و الخبرات التكنولوجية المعاصرة.

وعليه يمكن اعتماد الفرضية الثالثة بمثابة اجابة على التساؤل الفرعي الثالث لدراسة.

وبعد عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة و التحقق من صحتها يمكن التحقق من صحة الفرضية العامة و التي مفادها ان المؤسسة الجزائرية تعتمد على التدريب كألية لتطور العامل في ظل التكنولوجيا المعاصرة، واعتماد هذه النتيجة بمثابة اجابة على التساؤل الرئيسي لدراسة.

2 - النتائج العامة لدراسة:

- ان المؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات فرع سونغاز بورقلة تعتمد على التدريب في تحقيق الكفاءة و الفعالية والتنمية وذلك لأهميته، ولما يتركه من اثر على العمال .
- و لقد اتضح لنا جليا أن المؤسسة تعتمد على التدريب المستمر للعمال ، واعتباره سياسة تنمية لها، ذلك وفقا لتطورات التكنولوجيا المعاصرة خاصة في جانب الآلات التقنية .
- ان المؤسسة تعمل جليا علي توفير الآلات التكنولوجية الحديثة ، مع تحديد برامج تدريبيه واضحة ، من اجل رفع خبرات ومهارات وقدرات العامل، لتعامل مع هذه الآلات التكنولوجية الحديثة .
- يتبين لنا انه كلما كان لدي العامل استعداد و رغبة في التدريب ، ادي هذا بضرورة الي تطوير البرامج التدريبية في ظل التكنولوجيا المعاصرة ، وساعد ذلك علي تحقيق اهداف المؤسسة .

من خلال تطرقنا لهذا الموضوع التدريب كآلية لتطور العامل الجزائري في ظل التغيرات التكنولوجية المعاصرة نستنتج أن العامل في المؤسسة له مكانة أساسية وأكيدة داخلها، والمؤسسة بجميع وظائفها تسعى من خلال اليات لرفع من قدراته و مهاراته، ومن توفير الامكانيات مادية وبشرية، وعمليات تنظيمية وفنية متمثلة اساسا في عملية التدريب، التي نستخلص انها عملية تضمن اكتساب المهارات والمفاهيم والقواعد المعرفية والمحددة في مجالات معينة وكذا يهدف إلى رفع قدرات وإمكانيات العاملين ومهاراتهم في مستوى قيامهم بمهامهم وادائهم للوظائف.

بالإضافة إلى كونها محاولة لزيادة وعي العاملين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها والسعي بالطرق الأنجع والأكفأ لتحقيقها. والفرد قد يكون على علم تام لكافة المعلومات والحقائق المتعلقة بالعمل ولكنه لا يبلغ درجة عالية من الكفاءة، لذلك فإن الهدف من تنمية المهارات هو إتاحة الفرصة لكل فرد في التدريب، حتى يتسنى له أداء العمل المسند له بطريقة تتفق ومعدلات الأداء المسطرة في هذا العمل، مما يجعل الحاجة إلى التدريب مستمرة تتناسب واحتياجات المؤسسة، وتختلف الطريقة المستخدمة باختلاف الظروف والمواقف، ويتحكم في ذلك المستوى الوظيفي للأفراد وخبراتهم ومستوى ثقافتهم بالإضافة إلى احتياجات المؤسسة وأهدافها المسطرة. كما يساهم بشكل كبير في اكتساب الأفراد معلومات وخبرات وقدرات جديدة، وهذا يؤدي إلى رفع الروح المعنوية ويترتب على ذلك إحداث تغيرات في اتجاهاتهم وسلوكياتهم داخل المنشأة، بالإضافة إلى اكتساب الصفات التي تؤهلهم إلى تحقيق الذات من خلال تحملهم لمسؤوليات أكبر من العمل والوصول إلى المناصب القيادية، كما أن التدريب في مؤسساتنا الوطنية مازال متخلف بالنسبة للمؤسسات الاجنبية المتواجدة على الاقل في الجزائر، رغم وجود موارد بشرية راغبة بشكل كبير في التغير والتطور، من اجل تحقيق أهداف المؤسسة والنهوض بها إلى أرقى المراتب.

وفي الأخير نقول أن التدريب ضرورة ملحة لرفع قدرات ومهارات العامل الجزائري، وتفاعله وتطوره مع التغيرات التكنولوجية المعاصرة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

القواميس:

1 - المنجد في اللغة و الاعلام، دار المشرق، بيروت، 1976.

الكتب:

- 1 - الحسيني فلاح حسن عداي، الإدارة الاستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان، دط، 2000 .
- 2 - تسامي ملحم، مناهج البحث في التربية و علم النفس، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الأردن، دط، 2000.
- 3 - الشرقاوي علي، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، دط، دس.
- 4 - حملاح الدين عبد الباقي وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، مكتب العرب الحديث ، الإسكندرية ، 1988 ، دط، دس.
- 5 - سلمي عبد الرزاق الحلبي: علم الاجتماع التنظيم ، كمدخل للتراث ومشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة ، الاسكندرية ، د ط، دس.
- 6 - عمار بوحوش و محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2000 .
- 7 - تأمون الدراكة وطارق الشلبي، الجودة في المنظمات الحديثة، دار صفاء لنشر، عمان، الاردن، ط1، 2002.
- 8 - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، دار وائل، عمان، الاردن، دط، 1999.
- 9 - محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، مصر 2008.

المذكرات:

- 1 محمد بن عبد الله الفضلية، التطور التنظيمي وعلاقته بإدارة الوقت ، مذكرة ماجستير في العلوم الادارية، الرياض، السعودية، 2008.

المجلات:

- 1 مجلة الباحث ، دورية أكاديمية محكمة، سنوية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، العدد السادس 2008.

القوانين:

- 1 القانون الأساسي لسونلغاز، الباب الأول، المرسوم الرئاسي رقم 2 - 195 ، المادة 2 ، 28 مايو 2002.

الفلان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

مذكرة بعنوان:

التدريب كألية لتطور العامل الجزائري في ظل التكنولوجيا المعاصرة

المؤسسة الوطنية لصيانة وخدمات السيارات فرع سونلغاز

الاستاذ المشرف:

الطالبة:

د/ مختار.

امال ناقص

بشتله

نرجو من سيادتكم المساهمة في الاجابة علي هذا الاستبيان بكل صدق وصراحة ، بغرض الوصول الي نتائج موضوعية وعلمية، و الإجابة علي اسئلة البحث ،وان المعلومات الواردة في الاستمارة سرية ،وغرض منها خدمة البحث العلمي .

شكرا

ملاحظة: الرجاء وضع العلامة x في المكان المناسب .

المحور الاول: البيانات الشخصية :

- 01 - الجنس : ذكر انثوي
- 02 - السن : من 24 ال 33 سنة من 34 ال 43 سنة من 44 الي 53 سنة من 54 سنة ما فوق
- 03 - المستوي الدراسي : ابتدائي ثانوي متوسط جامعي

04 - عدد سنوات الأقدمية في المؤسسة:.....سنة

05 - الوظيفة الحالية :

- 06 -الوضعية : عون تنفيذي عون تحكم اطار اداري عامل مؤقت عامل دائم

المحور الثاني : الامكانيات المادية المتوفرة في المؤسسة لتدريب :

07- ما نوع التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة؟

- الحواسيب الآلات التقنية

08- هل الآلات لديكم تصلح للاستعمال لمدة ؟

- خمس سنوات عشرة سنوات خمسون سنة

09- هل تقوم المؤسسة بصيانتها واصلاحها؟

- 10 - هل العمل اليدوي اسرع و اسهل ام استعمال الآلات الحديثة؟ نعم لا

11- كيف يتم تطوي و رفع مهارات وقدرات العامل التقنية لديكم عن طريق:

- الرفع من الاجر التدريب الترقية

12- هل الادوات العمل المستعملة في المؤسسة؟

13. هل أنت على إطلاع بما هو جديد في مجال عملك ؟ ؟ نعم لا

14- اذا كانت الاجابة "بنعم" هل عن ؟

- برامج التدريب المستمر الاجتهاد الشخصي عن طريق الزملاء في العمل

المحور الثالث: الامكانيات البشرية المتوفرة في المؤسسة لتدريب :

- 15- هل تدرب المؤسسة العمال علي الآلات الحديثة؟ نعم لا
- 16- هل مشاركتك في برامج التدبيّ التقني كانت :
بناء على طلبك في إطار الترقية سياسة المؤسسة
- 17- هل كانت مشاركتك بناءا على الأسباب التالية :
تحسين المستوى المهني تحسين المستوى المادي
اكتساب المعارف والمهارات الجديدة الحصول على ترقية ..
- 18- ما هو نوع التدريب الذي تلقيته؟
تدريب العام تدريب تخصصي
- 19- هل التدريب الذي تلقيته كان في ؟
داخل الوطن خارج الوطن مؤسستك
- 20- هل تعتقد أن مدة التدريب كافية لتحقيق الهدف من التطور الفني ؟ نعم لا
- 21- كان التدريّ الذي تلقيته مناسباً لطبيعة عملك ؟ نعم لا
- 22- حسب رأيك ماهي العوامل التي تساعد في تحقيق الكفاءة المهنية الفنية في منصب عملك ؟
التدريب القاعدي الجيد ظروف عمل الجيدة
تدريب الفني مستمر استعمال وسائل جديدة و تقنيات حديثة
- 23- هل كانت أهداف التدريب واضحة بشكل كافي لك ؟ نعم لا

المحور الرابع : استعداد العامل الجزائري لاكتساب المهارات والخبرات الفنية الحديثة:

- 24- هل المعارف المكتسبة من التدريب كانت تساعد علي تطوير قدراتك التقنية ؟ نعم لا
- 25- هل وقعت لك أخطاء عمل قبل أن تتابع تدربك ؟ نعم لا
- 26- 26- حالة الإجابة بنعم ما هي الأسباب؟
- نقص التحكم في منصب العمل
- عدم احترام التعليمات
- 27- هل كانت لبرنامج التدريب التقني دور في تكييفك في منصب عملك ؟ نعم لا
- 28- هل كان التدريب التقني سببا ترفيتك ؟ نعم لا

29- هل تحقق المؤسسة اهدافها من خلال اثر التدريب على العوامل التالية للعامل ؟

- زيادة الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التي تعمل فيها

- خلق فرص لنمو خبراتك ومعارفك واستخدامها بطريقة أفضل

- تحسين أدائك وسلوكك المهنية

- الحصول على ترقيات ومسؤوليات أكبر

- تحسين علاقاتك بزملائك

- تحسين رضاك الوظيفي

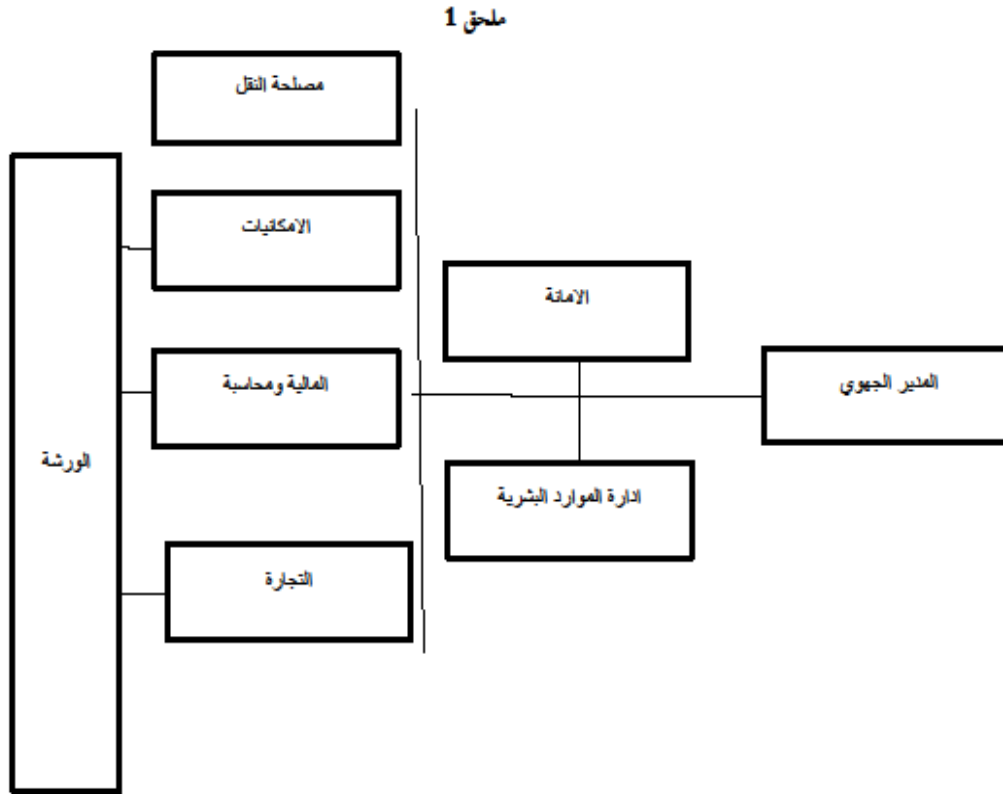
-أخرى أذكرها.....

لا نعم

30- هل زادك التدريب التقني من درجة الأمان الوظيفي لديك ؟

لا نعم

31- هل تعتقد أن التدريب الجيد للعامل يساعد على تنمية المؤسسة ؟



الشكل رقم 01:

الهيكل التنظيمي للمؤسسة صيانة وخدمات السيارات سونلغاز ورقلة

الملخص

ان التغييرات التكنولوجية والتقنية والمعلوماتية فرضت علي المنظمات والمؤسسات ، تحديات جديدة اوجبت عليها احداث تغيير نوعي اكثر منه كمي في قدراتها المادية والبشرية ، من خلال تطور التقنية لديها ، وتغيير من سياساتها الإستراتيجية وتدريب مواردها البشرية وتكوينها ، وتنمية العلاقات التنظيمية لديها ، والانتباه للمناخ التنظيمي و التقني ، الذي اصبح واقعا مفروضا عليها . و هو حال المؤسسة العمومية الجزائرية التي تحاول جاهدة ان تنهض بعمالها وهذا من اجل الحفاظ علي ديمومتها واستقرارها، من خلال عمليات التكوين والتدريب الفني المتخصص . والعامل الجزائري مثل غيره من عمال العالم ، له قدرات عقلية وجسمية هامة ، و لديه قابلية للتطور في ظل هذه التغييرات التكنولوجية المعاصرة ، اذا توفر له ما يلي ، اولاً: شعور و وعي المؤسسة الجزائرية العمومية بأهمية التدريب الفني له ، ثانياً : توفير المؤسسة الوسائل المادية والتقنية الملائمة لنجاح البرنامج التدريبي الفني .

الكلمات المفتاحية : التكنولوجي المعاصرة ، المؤسسة العمومية ، العامل الجزائري ، قابلية التطور التدريب الفني، الجودة الشاملة .

Résumé

L'évolution technologique et technique et informatiques a imposée aux organisations et institutions de nouveaux défis, ou ils est nécessaires d'introduire des changements qualitatifs plutôt que quantitatifs dans leurs ressources matérielles et humaines, à travers l'évolution de la technique, et à changer leurs stratégies politiques pour stratégique et le perfectionnement des ressources humaines, et le développement des relations organisationnelles chez elles, et l'attention au climat organisationnel et technique autour d'elles. Pour le cas de l'établissement public algérien qui s'efforce d'être alignée avec les autres établissements, afin de maintenir leur durabilité et leur stabilité, par la formation technique spécialisée. Ainsi le travailleur algérien d'ailleurs comme les autres travailleurs du monde, a des capacités mentales et physiques significatives, et a le potentiel pour le développement au sein de ces changements technologiques modernes, s'il dispose des éléments suivants: d'abord, le sentiment et la conscience d'organisme public algérien de l'importance de la formation technique chez lui, d'autre part: apports techniques et soutiens techniques mis en place et sa disposition pour la réussite du programme de formation technique.

Mots-clés: Technologies modernes, institution publique, le travailleur algérien, portabilité de la formation technique, la qualité globale.

Abstract

The technological and technical changes imposed on organizations and institutions, new challenges, how it is necessary of qualitative change rather than quantitative in their material and human resources, through the evolution of technology, and change their policies strategic and training of human resources and capacity, and the development of organizational relationships in here self, and get attention to organizational technical climate around here. For the case of the Algerian public institution, how that is trying hard to classified with the other institution, for maintain their durability and stability, through specified training. The worker Algerian like other workers of the world, has a significant mental and physical capacity, and has the potential for development in these technological changes challenges, if provide him the following: first, feeling and awareness organization Algerian public of the importance of technical training for him, secondly: to provide enterprise public the appropriate technical to the success of the technical training program.

Keywords: modern technology, public institution, the Algerian worker, portability of technical training, the overall quality.