جـامـعـة قاصـدي مرباح . ورقلـة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الإجتماعية

الشعبة :علم الإجتماع

التخصص تنظيم وعمل

إعداد الطالب :مناصرية الأزهر

بعنوان:

دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية

دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز(سونلغاز) - بورقلة

نوقشت بتاريخ25 – 06–2019

اللجنة المناقشة للموضوع:

الأستاذ(ة)د بويعلي وسيلة/ جامعة قاصدي مرباح ورقلة .....رئيسا

الأستاذ(ة)د بن زاف جميلة/ جامعة قاصدي مرباح ورقلة / .....مشرفا

الأستاذ(ة)د مازن الحوش/ جامعة قاصدي مرباح ورقلة / .....مناقشا

السنة الجامعية 2018/ *2019*

شكر وتقدير

الشكر والحمد لله الواحد الأحد كثيرا طيبا مباركا و لك يا رب على ما أنعمت علينامن قوة وصبر الذي وفقنا بقضاء وقدر بإنهاء هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذة جميلة بن زاف التي أشرفت على عملنا هذا وسهلت لنا الطريق في إ نجاز هذا البحث ، التي لم تبخل علينا بنصائحها القيمة، حيث وجهتنا حين الخطأ وشجعتنا حين الصواب فكانت بذلك نعم المشرف ونعة الأستاذة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى العمال الذين وجهوا لهم الإستبيان و إلى كل الأساتذة الذين درسونا طيلة مرحلة الدراسة.

ولا ننسى كل من قدم لنا يد المساعدة من الزملاء والأصدقاء من قريب أو من بعيد

فألف شكر لكل هؤلاء وجزاهم الله ألف خير.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
شكر وتقدير	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ
الفصل الأول:إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي	
1- إشكالية الدراسة	05
2- أسباب اختيار الموضوع	05
3 ـ أهمية الدراسة	06
4- أهداف الدراسة	06
5 ـ تحديد مفاهيم الدراسة.....	07
6 ـ الدراسات السابقة	09
7 ـ المقاربة السوسيولوجية للدراسة	12
الفصل الثاني:الإطار المنهجي للدراسة	
1 ـ المنهج المستخدم.....	16
2 ـ مجالات الدراسة.....	16
2 ـ 1 المجال المكاني	16
2 ـ 2 المجال الزماني.....	18
2 ـ 3 المجال البشري.....	18
3 ـ مجتمع البحث.....	19
4 ـ أدوات جمع البيانات.....	20
4 ـ 1 المقابلة	20
4 ـ 2 الاستمارة	20
5 ـ الأساليب الاحصائية	21
الفصل الثالث: عرض وتفسير وتحليل معطيات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج	
1 ـ عرض ومناقشة البيانات الميدانية.....	25

1 ـ 1 عرض ومناقشة نتائج البيانات الشخصية:.....	**25**
1 ـ 2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى	**29**
1 ـ 3 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية	**38**
2 ـ عرض نتائج الدراسة الميدانية.....	**44**
2 ـ 1 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى	**44**
2 ـ 2 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية	**45**
2 ـ 3 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية.....	**47**
2-4 تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....	**47**
الخاتمة	**50**
ـ قائمة المراجع.....	**52**
ـ الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجـــدول	الصفحة
01	**الجدول رقم (01) يوضح**: جنس المبحوث	24
02	**الجدول رقم (02) يوضح** :الفئات العمرية للمبحوث	25
03	**الجدول رقم(03) يوضح**:المستوى التعليمي	26
04	**الجدول رقم (04) يوضح** : عامل الاقدمية والخبرة	27
05	**الجدول رقم (05) يوضح**: الرتبة الوظيفية	28
06	**الجدول رقم (06) يوضح** : مدى مساهمة البرامج الإعدادية الخاصة في تزويد العامل بمعرفة جديدة	29
07	**الجدول رقم (07) يوضح** : مدى مساهمة المادة التدريبية في ممارسة العمل	30
08	**الجدول رقم (08) يوضح**: مدى مساهمة الملتقيات التدريبية في التزود بالمعلومات	31
09	**الجدول رقم (09) يوضح**: مدى مساهمة الملتقيات التدريبية الخاصة في زيادة المجال المعرفي للعامل	32
10	**الجدول رقم (10) يوضح** :المدة المخصصة للبرنامج التدريبي كافية لتزويد العامل بمعارف في مجالالعمل.	33
11	**الجدول رقم (11) يوضح** : ترتيب تقنيات التدريب حسب الأفضلية من ناحية التزود بالمعارف	33
12	**الجدول رقم (12) يوضح**:مدى مساهمة البرنامج التدريبي في الزيادة المعرفية وتحسين الأداء	34
13	**الجدول رقم (13) يوضح**:مدى مساهمة البرامج التدريبية في الرفع من إنتاجية المؤسسة	35
14	**الجدول رقم(14) يوضح**:ما إذا كان تصميم المحتوى التدريبي يتم وفق إحتياجات العمل	36
15	**الجدول رقم(15) يوضح**:الهدف من التدريب	37

16	**الجدول رقم (16) يوضح** : عدد الدورات التدريبية التي تلقاها العمال	38
17	**الجدول رقم (17) يوضح** :مدى إستفادة العمال بتدريب خاص	38
18	**الجدول رقم (18) يوضح**:مدى مساهمة أسلوب المحاضرات المبني على النقاشعلى الإبداع في للعمل	39
19	**الجدول رقم (19) يوضح** :مدى مساهمة أسلوب الورشة التدريبية في تبادل الخبرات	40
20	**الجدول رقم (20) يوضح** : مدى مساهمة أسلوب العرض العملي في تطوير أداء العمال	40
21	**يوضحالجدول رقم (21) يوضح** :مدى مساهمة التدريب الجماعي من إستيعاب كيفية العمل	41
22	**الجدول رقم (22) يوضح**: مدى توافق الأساليب التدريبية مع الفروق الفردية	42
23	**الجدول رقم (23) يوضح**: مدىتكيف الأساليب التدريبية مع الظروف الطارئة	42
24	**الجدول رقم (24) يوضح** : الأساليب التدريبية المستخدمة.	43

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية، وانطلاقا من التساؤل الرئيسي: ما هو الدور الذي يؤديه التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية؟ كما إعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يستخدم في وصف وتحليل الظاهرة المدروسة الناتجة عن البحث الميداني ، كما إعتمدنا في جمعنا للبيانات على الاستبيان الذي تكون من 24 سؤال وتم توزيعه على طريقة العينة الطبقية العشوائية على العاملين بمؤسسة سونلغاز بورقلة ، وبعد عرض وتحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية :إن البرامج التدريبية تؤدي إلى زيادة المهارات العلمية لدى العاملين ، الأساليب التدريبية المعتمدة تؤدي إلى زيادة المعارف العملية لدى العاملين، ومنه تساهم مساهمة فعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية وذلك من خلال زيادة المهارات و المعارف العلمية و العملية للعمال، ومنه نستنتج أن التدريب يساهم مساهمة كبيرة وفعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية : التدريب ، الكفاءة ، الإنتاجية ،الكفاءة الإنتاجية.

Résumé :

Le but de cette étude est de révéler le rôle joué par la formation dans l'amélioration de la productivité en se basant sur la question principale: quel est le rôle de la formation dans l'amélioration de l'efficacité de la productivité? Nous nous sommes également appuyés sur ;approche descriptive utilisée pour décrire et analyser le phénomène étudié issu des recherches sur le terrain, ainsi que sur la collecte des données du questionnaire composé de 24 questions réparties selon la méthode ;échantillon aléatoire auprès des travailleurs de la Fondation Sonlegaaz. Et connectez-vous ensuite aux résultats suivants: Les programmes de formation permettent d'accroître les compétences scientifiques du personnel, les méthodes de formation accréditées pour accroître les connaissances scientifiques des travailleurs. Et nous concluons que la formation contribue de manière significative et efficace à amélioration de efficacité de la productivité.

Mots-clés: formation ,efficacité, productivit ,efficacité productivité

مقدمة

مقدمة:

تعد المؤسسة من أهم العناصر الإقتصادية في المجتمع،ووحدة إنتاج تجمع بين العناصر البشرية والمادية لخلق سلع وخدمات تقوم بعرضها في الأسواق مقابل الحصول على أرباح ،هذه الأخيرة تمكنها من إقتناء عناصر أخرى تضمن لها الاستمرارية والبقاء وتحقيق الأهداف التي تقوم بتسطيرها .

وفي ضل التغيرات الاقتصادية الراهنة والتطور التكنولوجي الذي تعرفه الأسواق المحلية والعالمية وكذا ظهور العولمة و إتساع المنافسة، تسعى المؤسسة إلى تبني منهج سليم ودقيق لتطوير مختلف جوانبها خاصة الإدارية منها ،بما في ذلك العنصر البشري ،وذلك لما له من أهمية كبيرة ،وفعالية كبيرة في بقاء المؤسسة و إستقرارها ،فهو الركيزة الأساسية التي تساعد المؤسسة على حسن تسييرها و الإستجابة لتطورات الحاصلة في مختلف المجالات.

لذا حرصت المؤسسات على تبني التدريب من خلال وضع برامج وأساليب تدريبية تنمي بها كفاءات العمال والعمل على رفع من مستواهم ثقافيا وإجتماعيا وإقتصاديا وصحيا ،فالتدريب أصبح إحدى المداخل الأساسية لتحسين المهارات وتغيير السلوك وبلورة الإتجاهات بشكل إيجابي وبناء .

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الحالية تشخيص كيفية يؤدي التدريب إلى رفع الكفاءة الإنتاجية ،ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول :

1 ـ الفصل الأول إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي:وتضمن هذا الفصل إشكالية الدراسة وأسباب ومبررات إختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها وكذلك تحديد المفاهيم الخاصة بالبحث والدراسات السابقة وأخيرا المقاربة السوسيولوجية للدراسة .

2 ـ الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة وتضمن هذا الإطار المنهج المستخدم ومجالات الدراسة(المجال المكاني ، المجال البشري ، المجال الزماني) وكذا مجتمع البحث وأدوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة والإستبيان .

3 ـ الفصل الثالث الإطار التطبيقي للدراسة ويتناول هذا الفصل عرض ومناقشة البيانات الميدانية (عرض ومناقشة البيانات الشخصية وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضيات الفرعية) و (النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي والفرضيات الفرعية) وتحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة و كذا التطرق إلى النتيجة العامة للدراسة والخاتمة وقائمة المراجع والملاح

الفصل الاول:

تحديد الاشكالية وإطارها المفاهيمي

1- إشكالية الدراسة
2- فرضيات الدراسة
3- أسباب إختيار الموضوع
4- أهمية الدراسة
5- أهداف الدراسة
6- تحديد مفاهيم الدراسة
7- الدراسات السابقة
8- المقاربة السوسيولوجية للدراسة

1 – إشكالية الدراسة:

إن الوظيفة الأساسية للإدارة في كل مؤسسة هي تحقيق هدف معين وتختلف الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات حسب طبيعة نشاط وإمكانات كل مؤسسة ،ولكن المبدأ الأساسي الذي يحكم الإدارة هو ضرورة تحقيق إنتاج معين بدرجة عالية من الكفاءة وفي ضل التغيرات العالمية أصبح من الواجب على المؤسسات التكيف مع التغيرات التي تشهدها بيئة الأعمال خاصة مع التطورات التكنولوجية والمنافسة الشديدة وظهور بعض الأزمات الاقتصادية العديدة وذلك من خلال تحديد إطار نشاطها وزيادة المعرفة المتخصصة وتحسين مهارات العمال، لذا حرصت المؤسسات على توفير حجم التمويل اللازم لإتمام عملية التدريب.

لقد حظي التدريب باهتمام كبير في الفكر الإداري والفكر التنظيمي من خلال وضع أساليب وبرامج لتحليل قدرات العامل العلمية والعملية والسلوكية لتؤكد هذه القدرات ،فالأداء العالي والجيد هو نتاج فكر وجهد فرد أو مجموعة ،لتحقيق أهداف محددة سلفا وفق خطط تنظيمية وهذا ما يعطي المؤسسة مكانة ويضمن لها الإستقرار والتميز.

لذا أصبح التدريب جزءا أساسيا للرقي بمستوى العامل والكفاءة اللازمة التي تعود عليه بالنفع وكذلك على المؤسسة ،حيث حرصت المؤسسات على رفع مستوى العاملين من خلال إلحاقهم بدورات معينة تصقل مهاراتهم.

كما وتستمد الكفاءة الإنتاجية أهميتها باعتبارها إحدى المؤشرات التي يمكن التعرف بواسطتها على مدى حسن إستخدام الموارد المتاحة بكفاءة.

كما أن الإداريون وخاصة السلوكيون منهم يعارضون الإقتصاديون، ذلك أن الاقتصاديون أهملوا الحاجات النفسية ،الاجتماعية والإنسانية للفرد ،وهي جميعها تؤثر في إنتاجية العامل [1]، وعليه فإن مؤسسة سايرت تلك التطورات والتغيرات من خلال وضع أساليب وبرامج وتقنيات ، وهذا ما يشير إلى تغير نوعية العمل ،والعمل على تحسين الأداء للرفع من مستوى الكفاءة .

وعلى الصعيد المحلي وفي الظروف الراهنة التي تعيشها المؤسسات في الجزائر جعلتها في حاجة ماسة لرفع من قدراتها التنافسية و زيادة أدائها والرفع من كفاءة عمالها وتنمية مهاراتهم فقد زاد إهتمام الدولة بتدريب القوى مع ظهور تكنولوجيا المعلومات وإحتلالها موقع الصدارة في مختلف ميادين العمل ، وكان على الإدارة رفع هذا النشاط من بين أولوياتها لسد العجز والقصور في الكفاءة الإنتاجية والعمل على تقسيم فاعلية البرنامج التدريبي وإحداث تغيير في مهارات الأفراد وقدراتهم الفنية والذهنية من

[1] علي بن يحي الشهري، ،الرضا الوضيفي وعلاقته بالإنتاجية ،رسالة مقدمة لإستكمالا متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية ،كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية ،1980أكادمية نايف للعلوم الأمنية ،2002 ،ص73.

ناحية، وتطوير أنماط سلوكهم التي يتبعونها في إدارة عملهم من ناحية أخرى، والتعرف بواسطتها على مدى حسن استخدام الموارد المتاحة بكفاءة.

لذا جاءت دراستنا هذه بمؤسسة سونلغاز ورقلة ل تشخيص الواقع الفعلي لطبيعة الإرتباط القائم بين التدريب والكفاءة الإنتاجية خلال محاولة تقصينا للتساؤل الرئيسي التالي: **ما هو الدور الذي يؤديه التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية؟**

فرضيات الدراسة:

فرضية عامة:

. يؤدي التدريب إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

الفرضيات الجزئية:

1. تساهم البرامج التدريبية في زيادة المعارف لدى العمال.

2 . الأساليب التدريبية المعتمدة تؤدي إلى زيادة المهارات العملية للعمال .

2- أسباب اختيار الموضوع:

يمكن تصنيف أسباب إختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية يمكن إيجازها في ما يلي :

1 الأسباب الذاتية:

من بين الأسباب الذاتية التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو إهتمامنا بموضوع التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية ومحاولة ربطه بالواقع كما نحاول تحسين مجهوداتنا العملية المتحصل عليها طيلة خمس سنوات.

2 الأسباب الموضوعية:

- معرفة دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية .
- الرغبة في تقديم معلومات حول موضوع الدراسة مستغلا تطبيقه في ميدان المؤسسة الإقتصادية .

3 أهمية الدراسة:

3.1 أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الراهنة من خلال المتغيرات التي إستخدمناها وهي التدريب والكفاءة الإنتاجية حيث يعدمن المواضيع التي يمكن تناولها في ميدان المؤسسة وباعتباره من المواضيع التي تستحق الدراسة .

فالتدريب يعد مؤشر من مؤشرات نجاح المؤسسة أما الكفاءة الإنتاجية تعد سمة جوهرية تحسن مؤسسات غيرها وتعطيها صفة الإختلاف عن غيرها .

4.1 أهداف الدراسة:

نسعى من خلال قيامنا بهذه الدراسة العملية إلى تحقيق جملة من الأهداف منها ما يلي:

- تقييم فعالية التدريب في مؤسسة سونلغاز بورقلة.
- . تسليط الضوء على أساليب التدريب المعتمدة داخل مؤسسة سونلغاز بورقلة.
- التعرف على البرامج المستخدمة في التدريب ومعرفة أثرها على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة.

5 . تحديد مفاهيم الدراسة :

أولا: مفهوم التدريب:

توجد العديد والمعارف التي تكسبه المهارة من الإتجاهات بتعريف التدريب ، فالتدريب هو تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد العامل بالمعلومات في أداء العمل وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد في أداء عمله[1].

كما عرف أيضا : مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد على تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكياتهم وقدراتهم في آن واحد لتحقيق أهداف المؤسسة.

كما عرف أيضا :إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بمهارات والخبرات التي تجعله جديرًا بهذا العمل، وإكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع الكفاية الإنتاجية في المؤسسة.

كما عرف أيضا : عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ،وذلك لإكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل معلومات التي تنفعه و الإتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط

[1] زكي محمود هاشم ،**ادارة الموارد البشرية** ،ط1،ذات السلاسل للطباعة والنشر ،الكويت ، 1996 ، ص403 .

السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والإقتصاد في التكلفة و الجهود المبذولة والوقت المستغرق[1].

المفهوم الإجرائي التدريب:

هو مجموع البرامج والأساليب التي يتلقاها الفرد من أجل القيام بجميع الوظائف الموكلة إليه بأعلى مستوى من الكفاءة والخبرة بهدف تحقيق أهداف المؤسسة من جهة ،وأهدافه الشخصية من جهة أخرى.

ثانيا: مفهوم الكفاءة

الكفاءة مفهوم عام يشمل القدرة على إستعمال المهارات والمعارف في وضعيات جديرة تضم حقل مهني فهي تشمل التنظيم والتخطيط والتجديد والقدرة على التكيف مع نشاطات جديدة وبهذه المفاهيم فإن إكتساب الكفاءات يشكل تحديا أكبر من إكتساب المهارات والمعارف فقط وقد تعددت المفاهيم ونذكر مها:

. تعريف لوك بايوز

الكفاءة هي القدرة على تنفيذ مهام محددة وهي قابلة للقياس والملاحظة بالنشاط وبشكل أوسع الكفاءة هي إستعدادلتجيمع ووضع الموارد في العمل والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل[2].

كما تعرف أيضا : قدرة الفرد أو المؤسسة على الإنتاج وكلما كانت الكفاءة الإنتاجية عالية دل ذلك على أن الإنتاج يتصف بالوفرة والنوعية الجيدة[3].

كما عرفتها المجموعة المهنية: المعارف العلمية والخبرة والممارسة والوضعية المهنية في الإطار الذي يسمح بملاحظة و الإعتراف بها وعلى المؤسسة تقييما وتطويرها[4].

ثالثا: مفهوم الإنتاجية

---

[1]–أحمد ماهر ،**إدارة الموارد البشرية** ،ط1 ،جامعة الإسكندرية، مصر ، 2005، ص36.

[2]أحمد ماهر حمد الدعيج،**الإدارة والمبادئ والمهارات**،ط1، الدار الجامعية للإدارة والنشر والتوزيع الإسكندرية مصر، 2002،ص104 .

[3]مصطفى يوسف كافي ،**ادارة الموارد البشرية** ،ط1، دار الرواد للطباعة والنشر، طرابلس ليبيا2003 ، ص50 .

[4]سعيد عمير ، **التكوين الالكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدراسات** ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الاقتصاد المعرفي ،جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ،2005، ص98 .

هي مؤشرة من المؤشرات التي تستخدم في الأداء لقياس مدى الفعالية في الوصول إلى الأهداف ب إستخدام الموارد الإنتاجية المتاحة[1].

كما تعرف أيضا :إستغلال الموارد في متناولنا بطريقة معينة أوانها التوازن الذي يمكن تحقيقه بين عوامل الإنتاج المختلفة[2]

كما تعرف أيضا :يشير مصطلح الإنتاجية إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوبة بإستخدام أقل موارد ممكنة هي مؤسسة كفئة وإذا تحقق الإثنان معا(أي الفعالية والكفاءة) فإنها تعتبر منتجة

رابعا :مفهوم الكفاءة الإنتاجية :

هي الزيادة في الإنتاج كما وكيفا لدى عمال الصناعة ،وندرة الوقوع في الحوادث والغياب بدون إذن ،والتعارض والتأخر عن العمل ومخالفة التعليمات[3] .

كما تعرف أيضا : الإستغلال الأمثل لعناصر البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة بهدف الحصول على أقصى نفع ممكن[4].

كما تعرف أيضا :عرفت بأنها العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية والناتج من تلك العملية[5].

كما تعرف أيضا :بأنها مقياس للتعبير عن مدى قدرة المؤسسة على الاستفادة من الإمكانات المتاحة للوصول لأقصى إنتاج بأقل تكلفة ممكنة ،ويأتي ذلك بالتنسيق بين عناصر الإنتاج بحيث لا يعطي عنصر على حساب العنصر الأخر[6] .

المفهوم الإجرائي للكفاءة الإنتاجية :

يدل على المهارات العملية التي يتولد عنها خلق قيمة فهي تركيبة من المعارف والمهارات والتي تتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني.

---

[1] علي الشرقاوي ، **إدارة الإنتاج ،مدخل التحليل الكمي** ،ط1، الدار الجامعية ، مصر ،2000 ، ص17 .

[2] صلاح الشنواني ، **إدارة الإنتاج ،مدخل تاريخي التطور التكنولوجي** ، ط1 ، مدخل إنشائي المنشأة المصنعية الإسكندرية للكتاب ، مصر ،200،ص352 .

[3] السيد أبو النيل محمود ، **القيم والإنتاجات ،دراسات عربية وعالمية** ،دار النهضة ،بيروت لبنان 1986، ص 19 .

[4] علي السلمى ،**إدارة الافراد والكفاءة الإنتاجية** ،دار غريب للنشر والتوزيع ،مصر ،1985، ص 272 .

[5] علي السلمى ، مرجع سابق ، 1985،ص 21 ،.

[6] أحمد سرور محمد ، **إدارة الإنتاج والعمليات** ، مكتبة عين شمس ، مصر ، 1990 ،ص 41 .

6 . الدراسات السابقة:

1 الدراسة الأولى:

دراسة لبوعريوة الربيع تحت عنوان" **أثر التدريب على إنتاجية المؤسسة**" دراسة ميدانية سونلغاز مذكرة لنيل ماجستير في علوم التسيير فروع تسير المنظمات جامعة أحمد بوقرة بومرداس السنة الجامعية2006.2007

تضمنت الإشكالية التالية:

إبراز مقومات نظام التدريب ومختلف مراحل وكذلك دراسة تأثيره على الإنتاجية كما إحتوت الدراسة على تساؤل رئيسي:

. ما هي ماهية التدريب ومختلف مراحله وهل يساهم في زيادة الإنتاجية للعمال داخل المؤسسة ؟

بالإضافة إلى أسئلة فرعية:

. ما هي شروط فعالية نظام التدريس في المؤسسة وما مدى مساهمة في بلوغ أهدافها ؟

.كيف تساهم الإنتاجية في تحقيق التنمية وتطوير في المؤسسات الاقتصادية ؟

. ما هو واقع نظام التدريب لدى المؤسسة سونلغاز وما مدى تأثيره على إنتاجية عمالها ؟

وهدفت الدراسة إلى:

. تحديد نوع العلاقة بين التدريب والإنتاجية.

إعتمد الطالب المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتفق مع خصائص توضح الدراسة و منهج دراسة حالة حيث إستخدم كل من الإستبيان والمقابلة ومختلف الإحصائيات التي تم الحصول عليها كما شملت عينة البحث على 50 مستخدم بحيث تختلف وظائفهم ما بين إطارات وأعوان منقذين ومهرة وأخيرا بعد تحليل النباتات المتحصل عليها توصل الطالب إلى جملة من النتائج وهي:

- تقوم عملية التدريب على الإستمرارية وهذا من أجل التكيف مع التغيرات البيئة المتجددة.
- تحديد الإحتياجات التدريس عبر ثلاث طرق متمثلة في تحليل التنظيم والوظائف والأفراد.
- تتم عملية التدريس عبر ثلاثة مراحل هي تحديد الإحتياجات .
- تتم تصميم البرامج التدريس وأخيرا تقسيم التدريس.

أوجه الاستفادة من الدراسة : لقد إستفاد الباحث من دراسة بوعريوة الربيع تحت عنوان: "أثر التدريب على إنتاجية المؤسسة" من خلال بناء المفاهيم ،وكذلك الاستعانة بها في بناء الإشكالية .

2 الدراسة الثانية:

دراسة لبن جدو أميرة دراسة تحت عنوان " **دور وظيفة التكوين والتدريب في رفع مستوى الفعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية**"دراسة ميدانية بمنجم الفوسفات بئر العاتر مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة 8ماي 1945 قالمة السنة الجامعية 2016.2017 تضمنت الإشكالية التالية:

توضح العلاقة بين التكوين والتدريس ورفع مستوى فعالية الإنتاجية في المؤسسة الإقتصادية كما إحتوت الدراسة على التساؤل الرئيسي التالي:

- هل الوظيفة التدريبية والتكوين دور في تحقيق الفعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

بالإضافة إلى أسئلة فرعية:

- ما هي الآليات التي تساهم في تحسن أداء العاملين أثناء التكوين والتدريب في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية؟
- كيف تساهم وظيفة التكوين والتدريب في الرفع من وظيفة مستوى الإنتاج في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية؟
- هل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تعطي أهمية لمستوى التكوين والتدريب عند التشغيل ؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على:

. واقع التكوين والتدريب في رفع مستوى الفعالية الإنتاجية لدى العامل.

كما إستخدمت الطالبة منهج المسح التلقائي و إستعمال كل الاستبيان والمقابلة كما شملت عينة البحث على 280 عامل موزعين على مختلف الأقسام قسم الصيانة، قسم المعالجة، قسم الإستغلال، قسم الإداري وأخيرا بعد تحليل البيانات المتحصل عليها توصلت الطالبة إلى جملة من النتائج وهي:

- إن وظيفة التكوين والتدريب كثيرا ما تساعد في رفع مستوى الكفاءة لدى العاملين في منجم الفوسفات مما يؤدي إرتفاع فاعليتهم للعمل
- تناسب محتوى البرامج التكوينية ومدة التكوين والتدريب مع أداء العاملين
- تساهم وظيفة التكوين والتدريب في تشجيع العاملين على إتقان العمل وتأديته بفاعلية وهذا راجع لإكتسابهم الميزات والمهارات المطلوبة

– لقد ساهمت وظيفة التكوين والتدريب في تحسين الوضعية الإجتماعية وتنمية قدرات العاملين بمنجم الفوسفات مع الحصول على منصب عمل تتناسب مع تخصصاتهم من جهة وتحسين وضعيتهم المادية من جهة أخرى.

أوجه الاستفادة من الدراسة : لقد إستفاد الباحث من دراسة الطالبة بن جدو أميرة تحت عنوان " **دور وظيفة التكوين والتدريب في رفع مستوى الفعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية** "في بناء الإشكالية والاستعانة بها في بناء الاستمارة .

***3* الدراسة الثالثة :** دراسة لبوقلوف وفاء دراسة تحت عنوان " **دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة**" دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للتغذية (**ONAB Premix**) وحدة الحروش . سكيكدة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة العربي بن مهيدي . أم لبواقي السنة الجامعية 2017.2016 تضمنت الإشكالية التالية :

العلاقة بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للمنظمة ،وتشخيص الواقع الفعلي لهذه الظاهرة في المؤسسة العمومية للتغذية وتربية الدواجن وكان التساؤل الرئيسي كالتالي:**"ما هو الدور الذي يلعبه التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة ؟"**

بالإضافة إلى أسئلة فرعية:

– هل تعتمد المؤسسة على أساليب تدريبية للعمال من أجل زيادة الكفاءة الإنتاجية ؟

– هل توجد علاقة بين التدريب والكفاءة الإنتاجية ؟

وهدفت الدراسة إلى :

– التعرف بموضوع التدريب وإبراز أهميته بالنسبة للمؤسسة .

– الوقوف على مدى تطبيق النشاط في المؤسسة الجزائرية ،ومساهمته في تحقيق أهدافها .

– التعرف على واقع التدريب في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة .

إستخدمت الطالبة على المنهج الوصفي و إستعمال كل الإستبيان والمقابلة كما شملت عينة البحث على 11 عامل الذين تلقو تدريب ،وبعد تحليل البيانات المتحصل عليها توصلت الطالبة إلى جملة من النتائج وهي:

. يعتبر التدريب وظيفة رئيسية من الوظائف التي تستعين بها المؤسسة من أجل الاستجابة للتغيرات الحاصلة في السوق باعتباره أداة ربط بين المؤسسة وبيئتها ،وذالك من خلال إستخدام مجموعة من الأدوات والأساليب التدريبية التي تعمل على تناسق وتكامل بغية تحقيق أهداف المؤسسة .

– يتم تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة بعدة طرق، وتعتبر الكفاءة الإنتاجية أداة فعالة وواضحة تستعمل في تقييم فاعليتها و ذلك من خلال دراسة درجة تحسن الكفاءة الإنتاجية قبل وبعد العملية التدريبية .

– يؤدي التدريب إلى التأثير على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة من خلال زيادتها بتغيير مواقف وإتجاهات المستهلكين نحو منتجات المؤسسة .

– إن رفع الكفاءة الإنتاجية لا يتم إلا بعد إدراك المؤسسة ومنتجاتها أن الإعتماد على سياسة تدريبية فعالة شيء أساسي فيها .

أوجه الاستفادة من الدراسة :

لقد إستفاد الباحث من دراسة الطالبة بوقلوف وفاء تحت عنوان " **دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة"** في بناء الإشكالية والاستعانة وتفكيك المتغير المستقل و الجانب النظري للدراسة المتعلق بالتدريب ،

وفي عملية تحليل الجداول .

7–المقاربة السوسيولوجية للدراسة :

نظرية التفاعلية الرمزية :

ماهية التفاعلية الرمزية:

يرجع أصحاب هذه النظرية ،جذور النظرية التفاعلية الرمزية إلى أفكار عالم الإجتماع الألماني ماكس فيبر الذي أكد على أن فهم العالم الإجتماعي يكون من خلال فهم إتجاهات الأفراد الذين نتفاعل معهم، و أن فهم الظواهر الإجتماعية يكون من خلال تحليل الفعل الإجتماعي في المجتمع ، ثم تولي تطويرها الكثير من علماء النفس الإجتماعي من أمثال جورج هربت ميد .

و يشير مصطلح **الرمز** إلى: الشيء الذي يشير إلى شيء آخر و يعبر عنه بالمعنى ، كالعلاقات و الإشارات و القوانين المشتركة ، و اللغة المكتوبة .

أما **التفاعل الرمزي** يشير إلى: ذلك التفاعل الذي يأخذ مكانه من الناس من خلال الرموز ، و معظم هذا التفاعل يحدث على أساس الإتصال القائم وجها لوجه لكنه يمكن حدوثه بأشكال أخرى كالإتصال الرمزي الذي يحدث بينك وبين المؤلف عندما تقرأ جملة له و يحدث أيضا عندما تطيع أو تخالف الإشارة الضوئية و إشارة عدم التجاوز و التفاعل الرمزي هو الحد الفاصل بين الإنسان و الحيوان ، فالإنسان وحده القادر على التعامل بالرمز و يتفاعل بواسطته ، و مقدرة الإنسان في إنتاج الرمز و إستعماله لم يأتي بين يوم و ليلة ، إنما جاءت حصيلة تطور مستمر مئات السنين .

حيث تعتبر التفاعلية الرمزية واحدة من المحاور الأساسية التي تعتمد عليها النظرية الإجتماعية ، في تحليل الأنساق الاجتماعية .

و هي تبدأ بمستوى الوحدات الصغرى ،منطلقة منها لفهم الوحدات الكبرى ، بمعنى أنها تبدأ بالأفراد و سلوكهم كمدخل لفهم النسق الإجتماعي،فأفعال الأفراد تصبح ثابتة لتشكل بنية من الأدوار، و يمكن النظر إلى هذه الأدوار من حيث توقعات البشر بعضهم إتجاه بعض من حيث المعاني و الرموز . و هنا يصبح التركيز إما على بنى الأدوار و الأنساق الإجتماعية ، أو على سلوك الدور و الفعل الإجتماعي[1] .

و مع أنها ترى البنى الإجتماعية ضمنا ، بإعتبارها بنى للأدوار بنفس طريقة بارسونز ، إلا أنها لا تشغل نفسها بالتحليل على مستوى الأنساق ،بقدر إهتمامها بالتفاعل الرمزي المتشكل عبر اللغة ، و المعاني ، و الصور الذهنية إستنادا إلى حقيقة مهمة ، هي أن على الفرد أن يستوعب أدوار آخرين[2].

فهي تعتمد على مفهومي الرمز و التفاعل في فهم المجتمع و عمل الأفراد فيه ، من خلال جعلها للذات الإجتماعية محور دراستها و تأكيدها على الوعي الذاتي ، و هما وحدتان ترتكزان على الفعل الإجتماعي و الدور الذي يمثله كل فرد في المجتمع بمؤسساته المختلفة ، حيث أن التفاعلية الرمزية هي رؤية سوسيولوجية ترمي إلى تحليل و دراسة تفاعلات و علاقات أفراد المجتمع من ناحية الأدوار التي يقوم بها الأفراد و وعيهم لما يقومون بها من ناحية أخرى[3].

---

[1] عادل السكري ،**نظرة المعرفة من سماء الفلسفة إلى أرض المدرسة**، الدار المصرية اللبنانية، ط1، بيروت ، 1999 ،ص85 .

[2] أحسان محمد ، **النظريات الاجتماعية المعاصرة**، دار وائل للنشر الطبعة2 ،عمان ،الأردن2010، ص81 .

[3] فادي عمر الجولاني ،**الظاهرية والنماذج النظرية الاجتماعية**، المكتبة المصرية لنشر والتوزيع الطبعة 1، الإسكندرية مصر 2009 ص67.

جورج هربرت ميد (1863ـ1931):

قام ميد بتحليل عملية الإتصال ،و تصنيفها إلى صنفين : الإتصال الرمزي ، و الإتصال غير الرمزي . فبالنسبة للإتصال الرمزي فأنه يؤكد بوضوح على إستخدام الأفكار و المفاهيم ، و بذلك تكون اللغة ذات أهمية بالنسبة لعملية الإتصال بين الناس في المواقف المختلفة ، و عليه فإن النظام الإجتماعي هو نتاج الفعال التي يصنعها أفراد المجتمع ، و يشير ذلك إلى أن المعنى ليس مفروضا عليهم ، وإنما هو موضوع خاضع للتفاوض و التداول بين الأفراد .

هربرتبلومر(1900ـ1982)

و هو يتفق مع جورج ميد في أن التفاعل الرمزي هو السمة المميزة للتفاعل البشري ، وان تلك السمة الخاصة تنطوي على ترجمة الرموز وأحداث الأفراد و أفعالهم المتبادلة و قد أوجز فرضياته في النقاط التالية :

ـ إن البشر يتصرفون حيال الأشياء على أساس ما تعنيه تلك الأشياء بالنسبة لهم .

ـ هذه المعاني هي نتاج للتفاعل الإجتماعي الإنساني .

ـ هذه المعاني تحور و تعدل ، و يتم تداولها عبر عمليات تأويل يستخدمها كل فرد في تعامله مع الإشارات التي يوجهها [1].

وحدات تحليل التفاعلية الرمزية:

1ـالتفاعل: و هو سلسلة متبادلة و مستمرة من الاتصالات بين فرد و فرد ، أو فرد مع جماعة ، أو جماعة مع جماعة .

2ـ المرونة :و يقصد بها إستطاعة الإنسان أن يتصرف في مجموعة ظروف بطريقة واحدة في وقت واحد ، وبطريقة مختلفة في وقت أخر ، و بطريقة متباينة في فرصة ثالثة .

3ـ الرموز :و هي مجموعة من الإشارات المصطنعة ، يستخدمها الناس فيما بينهم لتسهيل عملية التواصل ، وهي سمة خاصة في الإنسان ، وتشمل عند جورج ميد اللغة، و عند بلومر المعاني ،و عند جوفمان الإنطباعات و الصور الذهنية .

[1] محمود عورة ،**أسس علم الاجتماع** ،دار النهضة العربية، بيروت لبنان 2009 ص95.

4ـ الوعي الذاتي :و هو مقدرة الإنسان على تمثل الدور ، فالتوقعات التي تكون لدى الآخرين عن سلوكنا في ظروف معينة ، وهي بمثابة نصوص يجب أن نعيها حتى نمثلها،على حد تعبير جوفمان.

5ـ الذات : وهو ما يتعلق عادة بتصور الفرد عن نفسه النتائج عن خبراته في التفاعل مع الأفراد الآخرين كما يمكن تعريف مفهوم الذات نفسيا بأنها تكوين معرفي منظم و موحد و متعلم للمدركات الشعورية و التصورات و التعميمات الخاصة بالذات ، يبلوره الفرد و يعتبره تعريفا نفسيا لذاته.

6 ـ الذات الفاعلة أو الفاعل الإجتماعي: إن مفهوم الذات الفاعلة عند علماء التفاعلية الرمزية اقرب إلى مفهوم النفس البشرية التي هي حصيلة عوامل داخلية و راثية و خارجية مجتمعية .

7 ـ التنشئة الإجتماعية :و التي تشير إلى عملية تشكيل نفس الإنسان تشكيلا اجتماعيا بشكل يجعله قادرًا على الحياة في مجتمعه و يتماثل طبيعيًا مع السلوك المقبول إجتماعيًا .

8ـ التحلل الاجتماعي : يعني عدم خضوع الأفراد في تفاعلهم الإجتماعي إلى ضوابط و معايير إجتماعية خاصة بالمجتمع كالقيم و الأعراف .

9 ـ التنظيم الإجتماعي : أي خضوع تفاعلات الأفراد إلى ضوابط و معايير المجتمع الخاصة به كالقيم و الأعراف و التنشئة الإجتماعية [1].

[1] محمود عورة ،**مرجع سابق** ، 2009 ص96.

الفصل الثاني:

الإجراءات المنهجية للدراسة

1ـ المنهج المستخدم

2ـ مجالات الدراسة

2ـ 1 المجال المكاني

2ـ 2 المجال الزماني

2 ـ 3 المجال البشري

3ـ مجتمع البحث

4ـ أدوات جمع البيانات

4ـ 1 المقابلة

4ـ 2 الإستبيان

5 ـ الأساليب الإحصائية

1ـ المنهج المستخدم:

إن المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث هي دراسته لمشكلة لإكتشاف الحقيقة وللإجابة على أسئلة الإستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحددلنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق إكتشافها ،وعليه قد تم إستخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع الحقائق والبيانات من الميدان ووصفها ولأنه يتلاءم مع طبيعة موضوع الدراسة .

ويعرف المنهج الوصفي على أنه : الطريقة المنظمة ،لدراسة حقائق راهنة بظاهرة أو موقف أو فرد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف إكتشاف حقائق جديدة ،أو التحقيق من صحة حقائق قديمة وآثارها ، والعلاقات التي تتصل به ،وتفسيرها وإكتشاف الجوانب التي تحكمها،وعليه فإن المنهج الوصفي يستخدم في جمع الحقائق المعلومات ووصفها وتحليلها وتفسيرها للوصول لتعليمات مقبولة.[1] وتم استخدام المنهج الوصفي على عدة مراحل وهي :

المرحلة الأولى: وهي مرحلة جمع المعلومات حول موضوع الدراسة من أجل وضع تصور عام حول الموضوع في إشكالية الدراسة .

المرحلة الثانية :وهي مرحلة جمع البيانات و المعلومات من ميدان الدراسة عن طريق المقابلة والاستمارة ووصفها بطريقة موضوعية.

المرحلة الثالثة : وتمت هذه المرحلة بعد إسترجاع الإستمارات وتفريغها في جداول ومن ثم تحليلها وتفسيرها وعرض أهم النتائج المتوصل إليها .

2 ـ مجالات الدراسة

كانت هذه الدراسة تهدف إلى ; دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية ،فقد أجريت الدراسة في مؤسسة سونلغاز بورقلة ، وكانت مجالات الدراسة كالآتي:

2 ـ1 .المجال المكاني :أجريت هذه الدراسة بمؤسسة سونلغاز بورقلة وتعتبر المجال المكاني لهذه الدراسة.

لمحة عامة حول المؤسسة: في سنة 1947 تم إنشاء المؤسسة العمومية "كهرباء وغاز الجزائر" المعروفة اختصارا بـ (**EGA**)، والتي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها وكذلك توزيع الغاز. وتضم **EGA** المؤسسات السابقة للإنتاج والتوزيع،وقد كانت تندرج تحت قانون أساسي خاص بـ لوبون (**LEBON**) وشركائه **SAE** (الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز) ثم وقعت تحت مفعول قانون التأمين الذي أصدرته الدولة الفرنسية سنة 1946.

[1] مروان عبد المجيد إبراهيم ،**أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعة** ، ط01 ،مؤسسة الوراق ،الأردن،2000 ص 125 .

تكفلت الدولة الجزائرية المستقلة بمؤسسة (**EGA**)، فبعد بضع سنوات من ذلك وبفضل مجودات معتبرة بذلت في سبيل التكوين سمح التأطير للعاملين الجزائريين من تولي هذه المؤسسة.

تحولت (**EGA**) في سنة 1969 إلى سونلغاز (الشركة الوطنية للكهرباء والغاز) طبقا للمرسوم 59-69 وما لبثت أن أضحت مؤسسة ذات حجم هام، فقد بلغ عدد العاملين فيها نحو 6000 عون، وكان الهدف المقصود من تحويل الشركة هو إعطاء المؤسسة قدرات تنظيمية و تسيريه لكي يكون في مقدورها مرافقة ومساندة التنمية الإقتصادية في البلاد، والمقصود بوجه خاص هو التنمية الصناعية وحصول عدد كبير من السكان على الطاقة الكهربائية (الإنارة الريفية) وهو مشروع يندرج في مخطط التنمية الذي أعدته السلطات العمومية.

تزودت المؤسسة في سنة 1983 بخمس شركات فرعية للأشغال المتخصصة:

- كهريف . للإنارة وإيصال الكهرباء.
- كهركيب . للتركيبات والمنشآت الكهربائية.
- قناغاز . لإنجاز شبكات نقل الغاز.
- إينرغا . للهندسة المدنية.
- التركيب . للتركيب الصناعي.

(**AMC** . المؤسسة الوطنية لصنع العدادات وأجهزة القياس).

1/ قسم الموارد البشرية: و يسهر هذا القسم على كل ما يتعلق بالعمال المستخدمين من حيث تكوينهم و القيام بمسابقات الدخول و التوظيف و ذلك بإحصاء الوظائف الشاغرة سنويا و متابعة حوادث العمل.....إلخ حيث تقوم كذلك بتسير المسار المهني لهم. كما يقوم هذا القسم بالمتابعة و تسير العطل السنوي و المرضية.

2/ المكلف بالوقاية و الأمن: و يقوم هذا الأخير بمهام عدة تتمحور أساس في أمن و سلامة العمال حيث تقوم بمختلف العمليات الأمنية للمؤسسة من حيث وقوع حوادث مفاجئة..إلخ .

3/ قسم تقنيات الكهرباء: ويقوم هذا القسم بمراقبة كل الشبكات الكهربائية من صيانة و إصلاح .

4/ قسم تقنيات الغاز: ويقوم هذا القسم بمراقبة كل شبكات الغاز من صيانة و إصلاح .

5/ مصلحة الوسائل العامة: تهتم هذه المصلحة و تسهر على مراقبة و حماية و إصلاح تجهزان المؤسسة من عتاد ووسائل عامة و اقتناء كل ما تحتاجه المؤسسة من مختلف الوسائل.

6/ قسم المالية و المحاسبة : يعتبر هذا القسم بمثابة العصب الرئيسي للمؤسسة سونلغاز حيث يشرف و يتابع كل ما يتعلق بالمؤسسة من عمليات محاسبية و كذا ينظم هذه العمليات من شراء و بيع و يربط سونلغاز و مختلف المؤسسات المالية الأخرى و يتابع حركة الأموال داخل المؤسسة.

7/ قسم العلاقات التجارية :إنطلاقا من سياسات و توجيهات المؤسسة تقوم هذه المصلحة بمهمة تسير عملائها عن طريق إيصالهم و فوترة الكميات المستهلكة و تعتبر هذه المصلحة بمثابة مرآة سونلغاز عند عملائها(**المصدر : معلومات مقدمة من طرف مصلحة المستخدمين بمؤسسة سونلغاز ورقلة**)

2 ـ 2المجال الزماني:

قد تمت هذه الدراسة في السنة الجامعية 2019/2018في مؤسسة سونلغاز ورقلة وكان ذلك من بداية شهر أفريل2019إلىأواخر شهر ماي2019وتمت على أربع مراحل :

المرحلة الأولى : القيام بزيارة المؤسسة ومقابلة مسؤوليها وطلب تسهيلات من أجل القيام بالدراسة وطلب معلومات حول المؤسسة ، وتمت الموافقة على إجراء الدراسة ومنح المعلومات التي نحتاجها وكان ذلك في بداية شهر أفريل.

المرحلة الثانية :التوجه نحو المؤسسة ثم القيام بإجراء مقابلة مع مدير المؤسسة وكان ذلك في منتصف شهر أفريل .

المرحلة الثالثة:التوجه نحو المؤسسة ثم القيام بتوزيع 100إستمارة على العمال وكان ذلك بتاريخ 04ماي 2019.

المرحلة الرابعة :وتم خلالها جمع وإسترجاع91إستمارة من أصل 100إستمارة تم توزيعها وكان ذلك بتاريخ 09 ماي 2019

3 ـ المجال البشري :يتمثل المجال البشري في دراستنا الحالية في العمال بمؤسسة سونلغاز ورقلة والبالغ عددهم 200 عامل والتي تعتبر مجال الدراسة .

2 ـ 4:عينة الدراسة ونوعها:

إنه من الصعب جدًا إن يقوم الباحث بإستجواب جميع أفراد البحث ،لأن ذلك مكلف جدًا كما يستغرق وقتا طويلاً ولهذا يلجأ الباحث إلى المعاينة ،وهي " جملة العمليات التي تسمح بإنتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث بهدف تكوين عينة "[1].

أما العينة فتعرف "على أنها جزء من الكل يختاره الباحث لأجل الحصول على بيانات تتعلق بموضوع بحثه يتعذر الحصول عليها من المجتمع الكلي برمته بمعنى أنها الجزء الذي يؤدي إلى معرفة الكل بواسطة العينة والتوصل إلى إستنتاجات عامة ذات علاقة بالمجموعة التي أختيرت منها العينة" [2].

وقد تم إختيار العينة الطبقية العشوائية كعينة لهذه الدراسة ، والتي تعرف حسب **محمد عبيدات**: "هي هذا النوع من العينات يتم تقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى طبقات أو فئات معينة وفق معيار معين ويعتبر ذلك المعيار من عناصر أو متغيرات الدراسة الهامة."[3] وذلك بناءًا على أن مجتمع البحث معروف ومحدد مسبقًا وهو مجتمع يتكون من ثلاث طبقات حيث تم إختيار هذه العينة من العدد الإجمالي للعاملين والتي تم الحصول عليها من القائمة المقدمة من طرف إدارة المؤسسة وقد تم إختيار العينة على هذا النحو : وقد قمنا في هذه الدراسة بإختيار عينة تمثل 50%من المجموع الكلي على أساس كل طبقة تمثل عينة مصغرة وجزئية من مجتمع البحث وقد تم حساب كل طبقة بالشكل التالي:

الطبقات	حجم الطبقات	حجم تمثيل كل الطبقة	حجم تمثيل كل طبقة بعد إسترجاع الإستمارات
إطار	34	17	13
عون تحكم	60	30	29
عون تنفيذ	106	53	49
المجموع	200	100	91

حيث تم الإعتماد على القانون التالي :

$$\text{حجم كل طبقة} = \frac{\text{حجم الطبقة}}{100} \times \text{نسبة العينة لمجتمع البحث}$$

[1]–عثمان حسن عثمان ،**المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية**، ط1، منشورات الشهاب الجزائر، 1998،ص 24-29

[2]– رشيد زرواتي ،**التدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية** ،ط1 ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2008،ص275

[3]–محمد عبيدات واخرون ،**منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص91

4 ـ أدوات جمع البيانات:

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات وتصنيفها وجدولتها وهناك الكثير من الأدوات التي تستخدم للحصول على البيانات ويتطلب للقيام بأي دراسة ميدانية علمية جمع البيانات المتعلقة بموضوعها وللقيام بهذه العملية وجب إستعمال الأدوات العلمية المستخدمة في ذلك ، وقد إعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات من الميدان وهي كالآتي:

ـ المقابلة

ـ الاستمارة

4 ـ 1 المقابلة :

تعتبر المقابلة إحدى الأدوات المهمة والأساسية في جمع البيانات والمعلومات الميدانية وتعرف على أنها : محادثة شفوية بين شخص وشخص آخر أو مجموعة أشخاص الغرض منها هو الكشف عن بعض المعلومات والمعطيات عن طريق طرح أسئلة على المبحوث .[1]

وعليه فقدم تم إستخدام المقابلة الغير مقننة مع كل من مدير المؤسسة وبعض المسؤولين، وكان ذلك بغرض جمع بعض المعلومات والمعطيات المتعلقة بالمؤسسة وبموضوع الدراسة ، حيث تم إجراء المقابلة أثناء الدراسة الإستطلاعية وفي فترة توزيع الإستمارات على العاملين.

4 ـ 2 الاستمارة:

تعتبر الإستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة في العلوم الإجتماعية ،وتعرف على أنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة معدة مسبقا ،من أجل الحصول على إجابات لها ، والتي تشكل المعطيات الأساسية التي ينطلق منها الباحث في تفسير الظاهرة موضوع الدراسة .[2]

ولقد إعتمدنا في بحثنا هذا على الإستمارة من خلال مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة والتي تندرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب الفرضيات الموضوعة سابقا كما أن الأسئلة الموضوعة فيها تهدف إلى : دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية.

كما أنها شملت على24 سؤال مقسمة على ثلاث محاور:

- ✓ محور البيانات الشخصية ، و إشتمل هذا المحور على الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ،الرتبة الوظيفية، الأقدمية والخبرة .

---

[1] .إبراهيم ، المجيد عبد مروان ،**أسس البحث العلمي لاعداد ا لرسائل الجامعية** ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2000 ص171.

[2] محمد عبيدات وآخرون، مرجع سابق،1999 ص 189.

- ✓ المحور الثاني والخاص بالفرضية الأولى من الدراسة، طرح فيه 10 أسئلة باختلاف أنواعها مغلقة ومفتوحة ، بغية معرفة مدى مساهمة البرامج التدريبية في زيادة المعارف العلمية لدى العمال.
- ✓ المحور الثالث والخاص بالفرضية الثانية من الدراسة طرح فيه 09 أسئلة منها المفتوحة والمغلقة والهدف منها معرفة كيف تؤدي لأساليب التدريبية المعتمدة إلى زيادة المهارات العملية للعمال.

وقد تم توزيع 100إستمارةإستبيان على عمال مؤسسة سونلغاز مقسمون على ثلاث طبقات ،فيما تم إسترجاع91إستمارة فقط.

5ـ الأساليب الإحصائية :

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية إستخدام بعض الأساليب الإحصائية ، وقد استخدمنا في دراستنا هذه الأساليب الإحصائية التالية :

5ـ 1ـ التكرار: وهو تعداد كل الإجابات المتكررة لأسئلة الاستمارة وتلخيصها بالجداول وذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على إستبيان الدراسة .

5ـ 2ـ النسبة المئوية : وهي التكرار × 100 على مجموع التكرارات[1] .

[1] – رشيد زرواتي ،**مرجع سابق** ، ،2008،ص278

الفصل الثالث:
عرض وتفسير وتحليل معطيات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

1. عرض ومناقشة البيانات الميدانية

1.1 عرض ومناقشة البيانات الشخصية

2.1 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى

3.1 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية

2. عرض نتائج الدراسة الميدانية

2-1 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى

2-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية

2-3 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية

2-4 تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة

1 ـ عرض و مناقشة البيانات الميدانية:

1.1 عرض ومناقشة البيانات الشخصية:

ـ الجدول رقم (01)يبين جنس المبحوث

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	72	%79
أنثى	19	%21
المجموع	91	%100

من خلال الجدول رقم(01) و الذي يبين جنس المبحوثين نلاحظ أن نسبة جنس الذكور تقدر ب: 79% ، أما نسبة الإناث تقدر ب: 21% .

ونلاحظ من خلال هذه البيانات الإحصائية أن نسبة الجنسين متفاوتة داخل مؤسسة سونلغاز .

ويمكن إرجاع هذا الفارق الكبير بين نسب تواجد الإناث والذكور في عينة البحث والذي يتوافق مع الفارق الموجود في المجتمع الكلي للدراسة ،(أي عدد العاملين بالمؤسسة) الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى طبيعة نشاط الشركة ،الذي يتم فيه التعامل مع الآلات،وهذا الأمر الذي قد يكون صعب على الإناث نوعا ما ،فالبنية الجسدية للأنثى لا تتحمل أعباء هذه الأعمال ،ولهذا السبب تواجد الإناث بالمؤسسة بالعدد القليل ، للقيام بالأعمال الإدارية .

ـ الجدول رقم02 يبين الفئات العمرية للمبحوث

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى30سنة	09	% 10
من31إلى40سنة	52	% 57
من 41إلى50سنة	19	%21
من 51 سنة فما فوق	11	%12
المجموع	91	%100

من خلال الجدول رقم (02) يتبين لنا أن الفئة العمرية الأعلى هي من 31 إلى 40 سنة وذلك بنسبة 57 % ، ثم تليها الفئة العمرية من 41إلى50سنة وذلك بنسبة 21% ثم تليها الفئة العمرية من 51سنة فما فوق وذلك بنسبة 11% أما الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة تمثل نسبة 09% داخل المؤسسة .

ويتبين لنا جليا في هذا الجدول أن الفئة العمرية الأعلى هي من 31 إلى 40 سنة بنسبة 57% وهذا ماي دل على أن المؤسسة تحوي طاقات شبابية تمتلك القدرة على تحمل أعباء العمل ،كما أن التنوع الموجود للفئات العمرية داخل المؤسسة يخلق نوع من تبادل المعلومات و الخبارات مما ينعكس إيجابا على المؤسسة.

الجدول رقم 03 يبين المستوى التعليمي للمبحوث.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	11	%12
ثانوي	35	%38
جامعي	45	%50
المجموع	91	%100

يلاحظ من خلال الجدول رقم 03 والذي يبين المستوى التعليمي للمبحوث إن الفئة الجامعية الأعلى درجة وذلك بنسبة 50% وتليها فئة الثانوي ب : 38% ثم تليها فئة المتوسط ب: 12% .

ويمكن ملاحظة من خلال هذه النتائج أن المؤسسة تعتمد بنسبة كبيرة على أصحاب المستوى الجامعي ثم بدرجة أقل أصحاب المستوى الثانوي ، و يرجع ذلك إلى طبيعة نشاط التقني للمؤسسة الذي يرتكز بالدرجة الأولى على الكفاءات والمؤهلات العلمية المطلوبة ، أما أصحاب المستوى المتوسط فهي فئة قليلة جدا تكون غالبا في العمال المهنيين والتي لا تعتمد بالضرورة على مؤهل علمي كبير .

وفي الواقع أن المستوى التعليمي للعاملين له إنعكاسه على العامل والبرامج التكوينية والتدريبية ، وذلك من ناحية الوعي بأهمية التدريب ،حيث كلما زاد المستوى التعليمي للعمال زاد الوعي لدى العمال بأهمية هذه البرامج ، الأمر الذي يمكن أن ينعكس بشكل إيجابي على إقبالهم عليها كذلك المستوى التعليمي يفرض نوع محدد من البرامج التي يتم عند تصميمها مراعاة أصول ومبادئ العاملين بالمؤسسة .

. الجدول رقم 04 يبين عامل الأقدمية والخبرة

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	13	% 14
من 05 إلى 10 سنوات	43	%47
من 10 إلى 15 سنة	28	%31
أكبر من 16 سنة	07	% 08
المجموع	91	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن أصحاب الأقدمية والخبرة من 05 إلى 10 سنوات الأعلى درجة وذلك بنسبة 47% ثم تليها الفئة ذوي الأقدمية من 10إلى 15 سنة وذلك بنسبة 31 % ثم فئة اقل من 05 سنوات بنسبة 14 % وأخيرا فئة أكبر من 16سنة سنة وذلك بنسبة 08% .

وبعد ملاحظة هذه المعطيات الإحصائية يمكن القول بأن المؤسسة تركز بدرجة كبيرة على عاملي الخبرة و الأقدمية في العمل ، حيث يعد هاذين العاملين مهمين جدا في نجاح أي مؤسسة ،ويرجع ذلك أنه كلما كانت الخبرة كافية للعامل كلما أدى إلى تحسين أدائه، فالعامل الأكثر خبرة وأقدمية في عمله يصيح بالضرورة أكثر فعالية وإبداعا في عمله ، مما يساهم في نجاح مؤسسته

الجدول رقم(05):يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية .

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
إطار	13	% 14
عون تحكم	29	%32
عون تنفيذ	49	%54
المجموع	91	% 100

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن أعوان التنفيذ أعلى درجة بنسبة 54% ،ثم تليها نسبة أعوان التحكم بنسبة 32%، وفي الأخير نسبة 14% من إطارات .

ويمكن إرجاع هذا لطبيعة نشاط المؤسسة لأنه يحتاج إلى عدد كبير من أعوان التنفيذ ، في حين لابد من إطارات لتسيير هذه المؤسسة .

وبما أن الدراسة الحالية تجرى بمؤسسة إقتصادية ،أكيد تتوفر على ثلاث فئات سوسيومهنية كما هو مبين في الجدول أعلاه (المؤسسة الجزائرية العمومية الإقتصادية فيها ثلاث مستويات).

2.1. عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

ـ الجدول رقم 06 ـ يبين مدى مساهمة البرامج الإعدادية الخاصة في تزويد العامل بمعرفة جديدة

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	78	86%
لا	03	%03
أحيانا	10	% 11
المجموع	91	% 100

من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (06) والذي يبين مدى مساهمة البرامج الإعدادية الخاصة في تزويد العامل بمعرفة جديدة نلاحظ أن نسبة 86 % من المبحوثين أجابو بنعم ثم تليها نسبة 11 % الذين أجابوا بأحيانا وفي الأخير نسبة 03%. أجابو بلا.

ونفسر هذه النتائج إلى الدور الكبير التي تلعبه البرامج الإعدادية الخاصة في تزويد العمال بمعارف جديدة، حيث أن البرامج الإعدادية تعني التأهيل أو الإعداد لشغل وظائف محددة ويتم التدريب فيها خلال فصل دراسي واحد بحد أدنى وتهدف البرامج الإعدادية الخاصة إلى إعداد كفاءات وطنية في مجال الإدارة والعلوم المتصلة بها وفقا لإحتياجات المؤسسة[1].

غالبية أفراد البحث أكدو أن البرامج الإعدادية الخاصة تجعلهم يمارسون عملهم بأكثر فعالية، وحيث ترى فئة صغيرة من البحث أن البرامج الإعدادية الخاصة التي يتلقونها في المؤسسة أنها غير مساعدة في التزويد بمعارف جديدة في بعض الأحيان ، أما الفئة الأخرى التي ترى أن البرامج التي يتلقونها لم تساعدهم في التزويد بمعارف فهي فئة صغيرة ونسبتها 03 % وهيا فئة من ذوي أصحاب الأقل خبرة وأقدمية ،ذلك لأنهم حديثي العمل في المؤسسة ولم يتفاعلوا مع نمط العمل .حيث أن البرامج الإعدادية تشبع

[1]ـ.http://www.ipa.edu.sa/a.التاريخ:10جوان 2019،الساعة 22.30.

العامل بالمعلومات العلمية والتقنية في مجال عمله وتجعله أكثر معرفة بالأعمال الموكلة إليه مما يجعله يقوم بعمله بأكثر كفاءة وفعالية الأمر الذي يعود على المؤسسة بالوفرة الإنتاجية والتطور شيئا فشيئا نحو الإنتاج وفي نفس الوقت تعمل على الإندماج وتحقيق قدر عالي من التفاعل والمرونة بين العاملين .

الجدول رقم 07 يبين مدى مساهمة المادة التدريبية في ممارسة العمل

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	71	% 78
لا	20	% 22
المجموع	91	% 100

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (07) والذي يبين مدى مساهمة المادة التدريبية في ممارسة العمل نلاحظ أن نسبة78 % أجابو بنعم أما الذين أجابو بلا نسبتهم 22 % .

ويمكن أن نستنتج من هذا أن التدريب في المؤسسة يتم بشكل مخطط وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين فليس كل العاملين يمتازون بالكفاءة و الأقدمية ،فالمادة التدريبية تصاغ بأسلوب منهجي وفق الأهداف تعبر عن خبرات علمية منظمة ،وتشمل الدقة اللغة والحداثة ،وتجمع بين الجوانب المعرفية والوجدانية لكي لا تفقد المادة العلمية المرونة والتجاوب من قبل المدرب مع المراعاة إلى الإختلاف في المستويات العلمية والثقافية الاجتماعية للعامين ،لأنها تضمن ممارسة العمل بدقة ومهارة لذا ف إن المؤسسة قبل تصميم المادة تدريبية يجب عليها التخطيط و إختيار العمال الذين يلزمهم التدريب من أجل تطوير الممارسة العملية للعمل وضمان الزيادة في الكفاءة والخبرة والتعامل مع الآلات لأن ذلك يساعد في زيادة إنتاج المؤسسة مما يعود عليها بالأرباح وتحقق الإستقرار.

الجدول رقم 08 يبين مدى مساهمة الندوات التي تقدمها المؤسسة في التزود بمعلومات

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	إذا كانت الإجابة بلا لماذا	التكرار	النسبة المؤوية
نعم	42	% 46			
لا	19	%21	عدم الاندماج مع المجموعة	11	%58
			حديثو العمل	8	%42
أحيانا	30	% 33			
المجموع	91	%100	المجموع	19	

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (08) والذي يبين مدى مساهمة الندوات التي تقدمها المؤسسة في التزود بمعلومات، يتبين أن نسبة 46 % من المبحوثين أجابو بنعم ثم تليها نسبة 33% الذين أجابو بأحيانا وفي الأخير نسبة 21 %أجابو بلا.

وتفسر هذه البيانات أن العاملين الذين إ ستفادوا من الندوات تحصلوا على معلومات ومعارف أدت إلى تطوير مهاراتهم وكفاءتهم في عملهم وهذا ما أكده لنا مدير المؤسسة من خلال المقابلة التي أجريناها معه حيث قال أن أغلبية العاملين الذين شاركو في الندوات إرتفع مستواهم العلمي والمعرفي خاصة من الجانب التقني وأصبحت المؤسسة تعتبرهم من كوادرها التي تعتمد عليهم في تدريب العاملين الجدد،أما الذين أجابوا بأحيانا ولا فهم حديثو العمل في المؤسسة وهذا حسب تبريرهم أنهم لم يندمجوا، فإكساب العامل للمهارات الأساسية لأداء عمله بنجاح هو أحد الشروط الأساسية لإستحقاق الفرد ،كما أن الندوات هي وسيلة أساسية لتزويد العاملين بالمهارات و المعارف المرتبطة بمجال العمل ، ومن هنا نستنتج أنها وسيلة لتحقيق الفعالية بين العاملين مما يساعد في زيادة الإنتاج و الاستقرار و البقاء.

الجدول رقم 09 يبين مدى مساهمة الملتقيات التدريبية في زيادة المجال المعرفي للعمال

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	81	% 89
لا	10	% 11
المجموع	91	% 100

بعد ملاحظة المعطيات الواردة في الجدول رقم (09) والذي يبين مدى مساهمة الملتقيات التدريبية في زيادة المجال المعرفي للعمال نجد أن نسبة89 % أجابت بنعم حيث أن نسبة 11 % من المبحوثين أجابوا بلا .

من خلال هذه المعطيات يتبين لنا أن الملتقيات التدريبية قد طورت من المجال المعرفي لدى العمال وساعدتهم على التكيف مع كل التغيرات والتطورات الحاصلة ،من خلال الكم الهائل من الأفكار والمعارف التي تطرح في الملتقيات التدريبية لأنها دائما تجمع عدد كبير من المؤسسات والخبراء وغالبا ما تكون وطنية أي على المستوى الوطني أما الفئة الذين أجابوا بلا فإنهم لايتمتعون بالخبرة والأقدمية الكافية لكي تشركهم المؤسسة في الملتقيات ووهذا ما وضحه لنا مدير المؤسسة من خلال المقابلة التي أجريت معه حيث قال أن الملتقيات التدريبية لانشرك فيها جميع العاملين ،و إنهـ يتم إقتناء العاملين حسب الشهادة وعامل الخبرة والأقدية ، لأن العاملين الأكثر خبرة وأقدمية يمكن أن يستفيدو من هـ ذهـ الملتقيات بفعل المهارات التي يمتلكونها وبالتالي يمكن تطوير قدراتهم العلمية والزيادة في المجال المعرفي والإستفادة منها وتلقين تلك الخبرات والمهارات والعارف المتحصل عليها للعاملين الذين لم يشاركو في الملتقيات التدريبية .

ومنه نستنتج أن الملتقيات التقيات التدريبية تساهم بشكل فعال في الرفع كفاءة العامل والزيادة في إنتاجية المؤسسة .

البدائل	التكرار	النسبة المئوية

نعم	65	%71
لا	26	%29
المجموع	91	% 100

الجدول رقم 10 يبين إذا كانت المدة المخصصة للبرنامج التدريبي كافية لتزويد العامل بمعارف في مجال العمل

من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم (10)والذي يبين إذا كانت المدة المخصصة للبرنامج التدريبي كافية لتزويد العامل بمعارف في مجال العمل، نجد أن نسبة71 % أجابو بنعم إلا أن نسبة 29% أجابو بلا.

ويمكن إرجاع هذا لوجود قوانين تتحكم في البرامج التدريبية ،التي تكون مراقبة من طرف هيئات ولجان ، حيث تشترط هذه الأخيرة (الهيئات واللجان) المدة الكافية والساعات اللازمة لكل مقياس ،في حين نلاحظ أن المؤسسة لجأت إليها لكونها تكون أقل تكلفة من حيث المال والوقت،كما أن تزود العامل بالمعارف مرتبط بعامل الوقت والمادة التدريبية التي يتلقاها العامل .

الجدول رقم 11 يبين ترتيب تقنيات التدريب حسب الأفضلية من ناحية التزود بالمعارف

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
تقنية التعليم عن طريق الحوار والمناقشة	24	% 26
تقنية التعليم باستخدام الآلات والمعدات	24	% 26
تقنية التعليم عن طريق المحاضرات والندوات	43	% 48
المجموع	91	% 100

من خلال الجدول رقم (11) الذي يبين ترتيب تقنيات التدريب حسب الأفضلية من ناحية التزود بالمعارف نجد أن نسبة 47 % من مفردات البحث يفضلون تقنية التعليم عن طريق المحاضرات والندوات ثم تليها نسبة 26 %يفضلون تقنية التعليم باستخدام آلات والمحاضرات .

ومن هنا نستنتج أن العاملين يفضلون التقنيات التي تحمل الطابع المعرفي البسيط سهل التفاعل معه كما أنها تزيد الوعي لدى العامل وتمكنه من معرفة جو العمل والمؤثرات التي تؤثر فيه وكذلك يزيد من قدرة العامل على إكتساب معارف وخبرة والكفاءة ومعرفة كل ما يحيط به ،ويكون فيه العامل اقرب إلى مجال العمل مما يزيد من قدرة العامل على الرفع من المستوى العملي وتحقيق أهداف للمؤسسة مما يزيد في إستقرارها .

بالرغم من أن نشاط المؤسسة يعتمد بصورة كبيرة على الجانب التقني إلا أن العاملين يفضلون تقنيات الحوار والمناقشة الأنها تخلق جو تفاعلي يساعد على إكتساب المعارف، وهذا ما أكده جدول رقم (08) .

الجدول رقم 12 يبين مدى مساهمة البرنامج تدريبي في الزيادة المعرفية وتحسين الأداء.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	86	% 94
لا	00	%00
أحيانا	05	06%
المجموع	91	% 100

من خلال الجدول رقم (12) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يرون بأن البرامج التدريبية تضمن الزيادة المعرفية والتحسين في الأداء وهذا بنسبة 94% في حين أن نسبة 06% أجابوا بأحيانا ،.

ومن هنا نستنتج أن البرامج التدريبية لها فعالية على أداء العاملين لأنها تساعد في تحسين أدائهم وإكسابهم مهارات ومعلومات جديدة واكتساب الخبرة في مجال العمل مما يعود بالفائدة على العاملين بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة لان العملية تحقق الفعالية بين العاملين مما يحقق للمؤسسة إستقرار وبقاء وزيادة في الإنتاج .

الجدول رقم 13 يبين مدى مساهمة البرامج تدريبية على الرفع من الإنتاجية المؤسسة

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	82	% 90
لا	09	% 10
المجموع	91	% 100

من خلال الجدول رقم(13) تبين لنا أن نسبة 90% من أفراد العينة الذين أجابو بنعم يرون أن البرامج تدريبية تساعد على الرفع

من إنتاجية المؤسسةإلا أن نسبة 10% من المبحوثين يرون عكس ذلك.

حيث أن البرامج التدريبية تساهم في زيادة معارف العاملين وفهمهم أكثر لمجال عملهم الأمر الذي يعود على المؤسسة بالتطور وتضاعف الأرباح ، وهذا ما يعكس لنا حرص المؤسسة على إعداد برامج تدريبية لعمالها من اجل التكيف مع مستجدات العمل من خلال التطورات التي شهدتها في مجال الآلات والمجال العلمي وهذا ما أكده الجدول رقم(12).

الجدول رقم 14 يبين تصميم المحتوى التدريبي وفق إحتياجات العمل

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	إذا كانت الإجابة بلا لماذا	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	%40			
لا	55	%60	بعيدة عن بيئة العمل	21	%38
			مكررة وقديمة	34	%62
المجموع	91	% 100	المجموع	55	%100

من خلال الجدول رقم (14) يتبين لنا أن نسبة 60% من المبحوثين أجابوا بلا أي حسب رأيهم أن البرامج التدريبية لا تصمم وفق إحتياجات العمل في حين كانت نسبة المبحوثين الذين أجابوا بنعم تقدر ب 40% .

ومن هنا نستنتج أن تصميم المحتوى التدريبي لا يتوافق مع إحتياجات العمل ، وفي الواقع فأن هذا يؤثر سلبا على دافعية العاملين المقبلين على التدريب ويؤدي إلى شعورهم بالضيق والامتعاض والمقاومة وذلك لأنه لا يراعي الإحتياجات العمل من الناحية العلمية، كما أن نسبة62% يرون أن محتوى البرامج التدريبية مكررة وقديمة بينما نجد نسبة38%من المبحوثين يرون أنها بعيدة عن بيئة العمل وهذا ما يؤدي إلى قلق العامل وتراجع مستواه العلمي .

الإحتياجات التدريبية تتم من خلال تحديد المهارات التي سيتدرب عليها العاملين وإختيار الطريقة الأنجع في التصميم البرامج من خلال تحديد طبيعة العمل الفترة المستوى الوظيفي ...الخ، كما أن عدم المراعاة للإحتياجات تدريبية فإنها تؤثر على العامل من خلال الجانب النفسي والمعنوي والعلمي وعلى الإنتاجية من خلال تراجع كفاءة العمال .

ومنه نستنتج أن تصميم الإحتياجات التدريبية تأخذ أبعاد إجتماعية ونفسية وسلوكية .

الجدول رقم 15.يبين الهدف من التدريب

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
إكتساب المهارات	82	% 90
الترقية	07	%08
أخرى	02	% 02
المجموع	91	% 100

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد أجابوا بأن الهدف الأساسي من التدريب هو إكتساب المعارف والمهارات العلمية بنسبة 90% كما نستنتج أن الهدفين الباقيين يمكن تحقيقهما من خلال الهدف الأول فإكتساب العامل للمهارات الأساسية لأداء عمله بنجاح هو احد الشروط الأساسية لاستحقاق الفرد للترقية هذا بالإضافة إلى عامل الخبرة و الاقدمية بالإضافة إلى أن التدريب هو وسيلة أساسية لتزويد العاملين بالمهارات و المعارف المرتبطة بمجال العمل مما يساعد في زيادة الإنتاج ورفع الكفاءة الإنتاجية لتحقيق الاستقرار و البقاء وهذا ما توصلت إليه دراسة بن جدو أميرة بعنوان" **دور وظيفة التكوين والتدريب في رفع مستوى الفعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية** تساهم وظيفة التكوين والتدريب في تشجيع العاملين على إتقان العمل وتأديته بفاعلية وهذا راجع لإكتسابهم الميزات والمهارات المطلوبة

3.1. عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية.

الجدول رقم 16 يبين عدد الدورات التدريبية

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
من 1الى 5 دورات	47	% 52
من 6إلى 9	31	%34
10دورات فما فوق	13	%14
المجموع	91	% 100

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (16)نلاحظ أن نسبة 52% من أفراد العينة الذين خضعوا لأقل من 05 دورات تدريبية بينما قدرت نسبة 34 % من أفراد العينة الذين خضعو لدورات تدريبية من 6 إلى 9دورات بينما الذين تعدى خضوعهم لدورات تدريبية 10فما فوق قدرت نسبتهم 14 % .

ومن هنا نستنتج أن غالبية العاملين المدربين كان عدد الدورات التدريبية التي أجروها لا تتجاوز05دورات ويرجع ذلك للمستوى التعليمي الجامعي الذي يحظى به معظم الأفراد المدربين، وعلى درجة كبيرة من الوعي باعتباره مستوى عالي جعل من الحجم القليل للدورات التدريبية كافي لجعل هؤلاء الأفراد قادرين على استيعاب المادة التدريبية بشكل أسرع وتنفيذها بأكبر قدر من المهارة والكفاءة، كما أن خمس دورات تدريبية كافية وهذا إذا ما قورن بجدول الأقدمية(04).

الجدول رقم 17 يبين مدى استفادة العمال بتدريب خاص عند التحاقهم بالمؤسسة.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	75	% 82
لا	16	% 18
المجموع	91	% 100

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (17) نلاحظ أن نسبة 82 % أجابت بنعم قد تلقوا تدريب خاص عند إلتحاقهم بالمؤسسة إلا أن نسبة 18 % الذين لم يتلقوا تدريب خاص عند التحاقهم بالمؤسسة.

وهذا يعكس لنا حرص المؤسسة على إعداد وتدريب عمالها من اجل التكيف مع مستجدات العمل من خلال التطورات التي شهدتها في مجال الآلات والمجال العلمي، كما يدل أيضا على حرص المؤسسة على ادماج عمالها في العمل ، حتى تضمن الكفاءة الانتاجية وربطهم بالجانب العملي وتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها .

الجدول رقم 18 يبين مدى مساهمة أسلوب المحاضرات المبني على النقاش على الابداع في للعمل .

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	60	% 66
لا	05	% 06
أحيانا	26	% 28
المجموع	91	% 100

بعد ملاحظة البيانات الإحصائية الموجودة في الجدول رقم (18)نجد أن نسبة 66 % أجابت بنعم حيث ترى أن أسلوب المحاضرات المبني على النقاش يساعد على الابداع في للعمل بينما نجد نسبة 28% من المبحوثين يرون أن هذا الأسلوب يساعد أحيانا على الإبداع في العمل إلا أن نسبة 06 % ترى أن هذا الأسلوب لايساعد أبدا على الإبداع في العمل .

ومنه نستنتج أن أسلوب المحاضرات المبني على النقاش يساعد العامل على الإبداع في العمل ذلك لأن هذا الأسلوب يمنح الفرصة للعمال لتفاعل مع بعضهم البعض لتبادل الأفكار والخبرات وتوليد أفكار جديدة تساعد على الإبداع في العمل لتحقيق أكبر فعالية وكفاية إنتاجية ،هذا ما أكده الجدول رقم (11) أن العاملين يفضلون المحاضرات كأحد الأساليب التدريبية لتزود بالمعارف والمعلومات .

الجدول رقم 19 يبين مدى مساهمة أسلوب الورشة التدريبية في تبادل الخبرات

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	80	%88
لا	11	%12
المجموع	91	% 100

من خلال الجدول رقم (19)نلاحظ أن نسبة 88 % أجابوا بنعم حيث ترى هذه النسبة أن أسلوب الورشة التدريبية يساعدهم على تبادل الخبرات على خلاف نسبة 12 % ترى عكس ذلك .

وهذا ما يدل على أن المؤسسة تعتبر أسلوب الورشة التدريبية فضاء وبيئة إجتماعية تتشكل من خلالها مجموعة من التفاعلات الإجتماعية بين العاملين حيث يصبح الفرد مرتبط بالآخر من خلال شعوره بالانتماء للجماعة ،وهذا ما يساعد العاملين على تبادل الأفكار والخبرات في العمل ،التي تنعكس إيجابا على كفاءة العامل والمؤسسة ،هذا ما أكده الجدول رقم(18) .

الجدول رقم 20 يبين مساهمة أسلوب العرض العملي يساعدك في تطوير أداء العمال .

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	70	% 77
لا	21	% 23
المجموع	91	% 100

من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم (20) نجد أن نسبة 77 % من مفردات البحث يرون أن أسلوب العرض العلمي يساعدهم على تطوير أدائهم ،إلا أن نسبة 23%يرون عكس ذلك .

وهذا ما يدل أن المؤسسة تعتمد على أساليب تدريبية حديثة لأن المؤسسة محور نشاطها هو التكنولوجي (تقني)،لأنه يخلق نوع من المرونة والتفاعل بين العمال مما يساعدهم على تحسين أدائهم والرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة والعمال.

الجدول رقم 21 يبين مدى مساهمة التدريب الجماعي من استيعاب كيفية العمل.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	91	%100
لا	00	% 00
أحيانا	00	% 00
المجموع	91	% 100

من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم (21)الذي يبين مدى مساهمة التدريب الجماعي من إستيعاب كيفية العمل أن كل مفردات البحث أجابوا بنعم وذلك بنسبة 100 % .

ومنه نستنتج أن التدريب الجماعي يخلق علاقات طيبة بالإضافة إلى علاقات العمل ويخلق تفاعلات داخل الجماعة من خلال تبادل الأفكار والمهارات ،وهدا ما يسهل على العاملين من إستيعاب كيفية العمل ويحقق إنتاج مرتفع بأقل جهد وتكلفة ،هذا ما أكده الجدول رقم (19).

الجدول رقم 22 يبين مدى توافق الأساليب التدريبية المستخدمة مع الفروق الفردية.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	49	% 54
أحيانا	39	% 45
لا	03	% 01
المجموع	91	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22)والذي يبين مدى تتوافق الأساليب التدريبية المستخدمة مع الفروق الفردية حيث أن نسبة 54 % أجابو بنعم ثم تليها نسبة 45 % أجابو بأحيانا ثم تليها 01%أجابو بلا.

ومنه نستنتج أن الأساليب تدريبية التي تستخدمها المؤسسة تكون مصممة وفق إمكانيات وقدرات العامل العلمية والعملية ،فالمؤسسة تأخذ بعين الإعتبار الفروق الفردية الموجودة بين العاملين (المستوى التعليمي الاقدمية.....الخ)، وذلك من خلال تنوعها في الأساليب التدريبية المستخدمة ،لكي يتفاعل العاملين مع الأساليب التدريبية للوصول إلى أكبر كفاءة إنتاجية ممكنة .

الجدول رقم 23 يبين تكيف الأساليب التدريبية مع الظروف الطارئة ؟

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	%81
لا	05	% 06
أحيانا	12	%13
المجموع	91	% 100

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (23) والذي يبين تكيف الأساليب التدريبية مع الظروف الطارئة أن نسبة 81%أجابو بنعم ثم تليها نسبة 13% أجابو بأحيانا ثم تليها نسبة 06 % من المبحوثين الذين أجابو بلا.

ومنه نستنتج أن غالبية العمال يرون أن الأساليب المعتمدة من طرف المؤسسة تتوافق مع الظروف الطارئة التي تحدث في العمل وهذا ما يدفع العمال إلى تقديم الأحسن والأفضل من أجل الرفع من مستوى الإنتاج، هذا ما أكدته دراسة لبوقلوف وفاء بنوان" **دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة**" يعتبر التدريب وظيفة رئيسية من الوظائف التي تستعين بها المؤسسة من أجل الإستجابة للتغيرات الحاصلة في السوق باعتباره أداة ربط بين المؤسسة وبيئتها ، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب التدريبية التي تعمل على تناسق وتكامل بغية تحقيق أهداف المؤسسة.

الجدول رقم 24 يبين الأساليب التدريبية المستخدمة.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
أساليب تقليدية	42	% 46
أساليب حديثة	49	% 54
المجموع	91	% 100

من خلال الجدول رقم (24) والذي يوضح الأساليب التدريبية المستخدمة في عملية التدريب أن نسبة 54% صرحوا بأن المؤسسة تمارس عليم أساليب حديثة أثناء تدريبهم ،بينما نجد بنسبة 46 % صرحوا بأن المؤسسة تمارس عليم أساليب تقليدية أثناء تدريبهم .

ومن هنا نستنتج أن نسبة العاملين الذين يخضعون لتدريب بأساليب حديثة لا تزيد بدرجة كبيرة عن نسبة العاملين الدين تقوم المؤسسة بتدريبهم وفق أساليب تقليدية وهدا راجع إلى أنماط العمل وطبيعتها ،فهناك أنماط عمل تحتاج أساليب تقليدية في التدريب، لأنها تساعد العاملين ذوي المستوى التعليمي المتوسط والذين لا يملكون خبرة وأقدمية .

ـ 2 عرض نتائج الدراسة الميدانية:

إستنادا إلى ما تقدم من تحليل وتبويب البيانات الأولية ،التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية للموضوع " دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية "والتي تم إجراؤها بمؤسسة سونلغاز بورقلة سيتم عرض النتائج التي تم تسجيلها ميدانيا.

1.2ـ النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى :

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى والتي كانت تساهم البرامج التدريبية في زيادة المعارف العلمية لدى العمال تتضح من خلال الجداول من(رقم 06 إلى رقم 15) النتائج التالية:

. أن غالبية مفردات البحث أكدوا على الدور الكبير التي تؤديه البرامج الإعدادية الخاصة في تزويد العمال بمعارف جديدة بنسبة 86 % والتي تجعلهم يمارسون عملهم بأكثر فعالية.وهذا راجع إلى محتوى البرنامج التدريبي الذي يجعل العاملين يتفاعلون مع نمط العمل.

.أن العاملين الذين إستفادوا من الندوات تحصلوا على معلومات ومعارف أدت إلى تطوير مهاراتهم وكفاءتهم في عملهم وهذا ما أكده لنا مدير المؤسسة من خلال المقابلة التي أجريناها معه حيث قال أن أغلبية العاملين الذين شاركو في الندوات إرتفع مستواهم العلمي والمعرفي خاصة من الجانب التقني وأصبحت المؤسسة تعتبرهم من كوادرها التي تعتمد عليهم في تدريب العاملين الجدد

. أن غالبية مفردات البحث بنسبة 89% يرون أن الملتقيات التدريبية قد طورت من المجال المعرفي لدى العمال وساعدتهم على التكيف مع كل التغيرات والتطورات الحاصلة ،من خلال الكم الهائل من الأفكار والمعارف التي تطرح في الملتقيات التدريبية لأنها دائما تجمع عدد كبير من المؤسسات والخبراء.

. أن غالبية مفردات البحث بنسبة 71% يرون أن المدة المخصصة للبرنامج التدريبي غير كافية لتزويد العامل بمعارف في مجال العملذلك لوجود قوانين تتحكم في البرامج التدريبية ،التي تكون مراقبة من طرف هيئات ولجان ، حيث تشترط هذه الأخيرة (الهيئات واللجان) المدة الكافية والساعات اللازمة لكل مقياس ، لكونها تكون اقل تكلفة من حيث المال والوقت .

. إن تقنية التعليم عن طريق المحاضرات والندوات تضع العامل في الميدان الحقيقي للعمل ومعرفة جو العمل والمؤثرات التي تؤثر فيه .

. أن غالبية مفردات البحث بنسبة 92% يرون أن البرامج التدريبية لها فعالية على أداء العاملين لأنها تساعد في تحسين أدائهم وإكسابهم مهارات ومعلومات جديدة والخبرة في مجال العمل مما يعود بالفائدة على العاملين بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة،وأن الأفراد الذين تلقوا برامج تدريبية قادرون على الرفع من الإنتاجية .

. أن نسبة 60% يرون أن البرامج التدريبية لا تصمم وفق الاحتياجات التدريبية كل رئيس قسم يقوم لوحده ب إختيار البرامج التدريبية التي يرى بأنها مناسبة لتلبية الإحتياجات التدريبية لمرؤوسيه، وفي الواقع فأن هذا يؤثر سلبا على دافعية العاملين المقبلين على التدريب ويؤدي إلى شعورهم بالضيق و الإمتعاض والمقاومة وذلك لأنه لا يراعي رغبتهم في المشاركة وفي أن يكون ذاتي التوجيه وفي هذا الصدد فإن الدراسات تشير إلى أن أحد المبادئ الأساسية لنجاح تعليم الكبار هو أن الكبار يتعلمون أكثر عند إشراكهم في وضع البرامج التدريبية وهذا يعطيه إقتناع ذاتي للتدريب والتعلم الأمر الذي يجعله يعمل بجدية أثناء البرامج التدريبية ومن هنا تنجح البرامج التدريبية وتحقق لنا فعالية وكفاءة إنتاجية داخل المؤسسة.

. أن أغلبية المبحوثين بنسبة 90%قد أجابوا بأن الهدف الأساسي من التدريب هو إكتساب المعارف والمهارات العلمية كما أن الهدفين الباقيين يمكن تحقيقهما من خلال الهدف الأول فاكتساب العامل للمهارات الأساسية لأداء عمله بنجاح ،

2.2- النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية :

بعد عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى سيتم الآن عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية التي كانت: الأساليب التدريبية المعتمدة تؤدي إلى زيادة المهارات العملية للعمال وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجدول (16 إلى 24):

.أن نسبة 66 %من المبحوثين لم يتجاوز 05 دورات تدريبية ، ويرجع دلك للمستوى التعليمي الجامعي الذي يحظى به معظم الأفراد المدربين، وعلى درجة كبيرة من الوعي باعتباره مستوى عالي جعل من الحجم القليل للدورات التدريبية كافي لجعل هؤلاء الأفراد قادرين على إستيعاب المادة التدريبية بشكل أسرع وتنفيذها بأكبر قدر من المهارة .

. أن غالبية المبحوثين بنسبة 82 % تلقوا تدريب خاص عند التحاقهم بالمؤسسة ،وهذا يعكس لنا حرص المؤسسة على إعداد وتدريب عمالها من اجل التكيف مع مستجدات العمل من خلال التطورات التي شهدتها في مجال الآلات والمجال العلمي.

. أن غالبية المبحوثين بنسبة 66 % يرون أنأسلوب المحاضرات المبني على النقاش يساعد على الإبداع في العمل ،ذلك لأن هذا الأسلوب يمنح الفرصة للعمال لتفاعل مع بعضهم البعض لتبادل الأفكار والخبرات وتوليد أفكار جديدة تساعد على الإبداع في العمل لتحقيق اكبر فعالية وكفاية إنتاجية.

. أن غالبية المبحوثين يرون أن أسلوب الورشة التدريبية يساعدهم على تبادل الخبرات كما أكدته بنسبة 88 %،وهذا ما يدل على أن المؤسسة تعتبر أسلوب الورشة التدريبية فضاء وبيئة اجتماعية تتشكل من خلالها مجموعة من التفاعلات الإجتماعية بين العاملين حيث يصبح الفرد مرتبط بالأخر من خلال شعوره بالانتماء للجماعة ،وهذا ما يساعد العاملين على تبادل الأفكار والخبرات في العمل ،التي تنعكس إيجابا على كفاءة العامل والمؤسسة.

. أن غالبية المبحوثين بنسبة 77 % يرون أن أسلوب العرض العلمي يساعدهم على تطوير أدائهم ،وهذا ما يدل أن المؤسسة تعتمد على أساليب تدريبية حديثة لأن المؤسسة محور نشاطها هو التكنولوجي،لأنه يخلق نوع من المرونة والتفاعل بين العمال مما يساعدهم على تحسين أدائهم والرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة والعمال.

. أن نسبة 100 %يرون أن التدريب الجماعي يساعد على إستيعاب كيفية العمل ،ومنه نستنتج أن التدريب الجماعي يخلق علاقات طيبة بالإضافة إلى علاقات العمل ويخلق تفاعلات داخل الجماعة من خلال تبادل الأفكار والمهارات ،وهذا ما يسهل على العاملين من استيعاب كيفية العمل ويحقق أنتاج مرتفع بأقل جهد وتكلفة .

. أن غالبية المبحوثين بنسبة 54 % ترى بأن هناك توافق بين الأساليب التدريبية المستخدمة مع الفروقومنه نجد أن الأساليب تدريبية التي تستخدمها المؤسسة تكون مصممة وفق إمكانيات وقدرات العامل العلمية والعملية ،فالمؤسسة تأخذ بعين الإعتبار الفروق الفردية الموجودة بين العاملين (المستوى التعليمي الاقدمية.....الخ)، وذلك من خلال تنوعها في الأساليب التدريبية المستخدمة ،لكي يتفاعل العاملين مع الأساليب التدريبية للوصول إلى أكبر كفاءة إنتاجية ممكنة.

. أن هناك تقارب بين المبحوثين في نوعية الأساليب التدريبية التي يستخدمونها(تقليدية ،حديثة) بمعدل نسبته 54% ،وهذا راجع إلى أنماط العمل وطبيعتها ،فهناك أنماط عمل تحتاج أساليب تقليدية في التدريب، لأنها تساعد العاملين ذوي المستوى التعليمي المتوسط والدين لا يملكون خبرة وأقدمية .

. أن غالبية المبحوثين بنسبة 70 % يرون أن الأساليب المعتمدة من طرف المؤسسة تتوافق مع الظروف الطارئة التي تحدث في العمل وهذا ما يدفع العمال إلى تقديم الأحسن والأفضل من أجل الرفع من مستوى الإنتاج.

2.3. النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية :

بعد تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الدراسة " **دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية** " والتي كانت الفرضية الرئيسية كالآتي:يؤدي التدريب إلى رفع الكفاءة الإنتاجية ، تم إستخلاص نتائج هذه الفرضية وهي:أن البرامج والأساليب التدريبية المعتمدة من طرف المؤسسة تساعد على الرفع من الإنتاجية ،وذلك من خلال تزويد العامل بمعارف جديدة ، وتطوير المجال المعرفي لدى العاملين، وتحسين الأداء ، والتأقلم مع الظروف الطارئة في العمل، والتقليل من حوادث العمل ، ذلك أن هذه الأساليب والبرامج تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية للعاملين كما أنها تعمل على اندماج وتكيف العاملين مع بعضهم ،لتحقيق كفاءة إنتاجية عالية .

2-4 تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة :

بالرغم من أن نتائج الدراسة الميدانية ترتبط بعدة عوامل ،كطبيعة ميدان الدراسة ،الإطار الزمني ،الإطار التصوري، الإجراءات المنهجية ونطاق الدراسة إلا أن هذا لا يلغي أهمية المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية ،فدراسة بوعريوة الربيع حاولت إبراز مقومات نظام التدريب ومختلف مراحل وكذلك دراسة تأثيره على الإنتاجية ، وهل يساهم في زيادة الإنتاجية للعمال داخل المؤسسة ؟كما هدفت إلى تحديد نوع العلاقة بين التدريب والإنتاجية

وانطلاقا من هدا الهدف توصلت الدراسة إلى أن عملية التدريب تقوم على الاستمرارية وهذا من أجل التكيف مع التغيرات البيئة المتجددة.وهدا نوعا ما توصلت إليه دراستنا من خلال تحليل البيانات، إن التدريب يساعد العاملين على التكيف داخل وأثناء العمل وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في المعارف والمهارات التي بدورها تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية .

كما حاولت دراسة لبن جدو أميرة دراسة توضيح العلاقة بين التكوين والتدريس ورفع مستوى فعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية ،و إنطلاقا من هذا الهدف توصلت الدراسة ، إن وظيفة التكوين والتدريب كثيرا ما تساعد في رفع مستوى الكفاءة لدى العاملين مما يؤدي ارتفاع فاعليتهم للعمل. تناسب محتوى البرامج التكوينية ومدة التكوين والتدريب مع أداء العاملين، تساهم وظيفة التكوين والتدريب في تشجيع العاملين على إتقان العمل وتأديته بفاعلية وهذا راجع لإكتسابهم الميزات والمهارات المطلوبة

،وهذا تقريبا ما توصلنا إليه في دراستنا ،أن التدريب يساعد في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين ، وهذا بدوره يؤدي الزيادة درجة التكيف والتفاعل بين العاملين ،كما أن التدريب يكسب العامل مهارات ومعارف جديدة تجعله يتقن عمله ويؤديه بفاعلية.

بالإضافة إلى دراسة لبوقلوف وفاء ، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للمنظمة ،وتشخيص الواقع الفعلي لهذه الظاهرة . وانطلاقا من هذا الهدف توصلت الدراسة إلى التدريب وظيفة رئيسية من الوظائف التي تستعين بها المؤسسة من أجل الإستجابة للتغيرات الحاصلة في السوق باعتباره أداة ربط بين المؤسسة وبيئتها ،وذالك من خلال استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب التدريبية التي تعمل على تناسق وتكامل بغية تحقيق أهداف المؤسسة .

أن تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة بعدة طرق، وتعتبر الكفاءة الإنتاجية أداة فعالة وواضحة تستعمل في تقييم فاعليتها و ذلك من خلال دراسة درجة تحسن الكفاءة الإنتاجية قبل وبعد العملية التدريبية .وهذا ما توصلت إليه دراستنا ، إن التدريب يقوم وفق برامج وأساليب تدريبية التي تعمل على زيادة المهارات والمعارف وبالتالي رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

خاتمة

خاتمة:

تمحورت إشكالية هذه الدراسة على التدريب والكفاءة الإنتاجية ،حيث جاءت هذه الدراسة مركزة على دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية ، وهدفت إلى معرفة هذا الدور ، وذلك من خلال تصميم إستبيان يقيس آراء العمال حول موضوع الدراسة،حيث كان المحور الأول في الإستبيان المتعلق بالكشف عن البيانات الشخصية للعمال ، والمحور الثاني متعلق بكيفية مساهمة البرامج التدريبية في زيادة المعارف العلمية للعمال ، ثم المحور الثالث متعلق بالأساليب التدريبية وكيف تؤدي إلى زيادة المهارات العملية للعمال،وبعد إتباع كل الخطوات البحثية وحين تفريغ البيانات و إستقرائها تم التوصل إلى الخلاصة التالية :

إن التدريب له دور كبير في رفع الكفاءة الإنتاجية،وذلك من خلال تصميم برامج تدريبية تعمل على تزويد العمال بمعارف علمية ، و كذلك إستخدام أساليب تدريبية التي تؤدي إلى زيادة المهارات العملية للعمال ، ومنه نستنتج أن التدريب له دور كبير في رفع الكفاءة الإنتاجية .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ. الكتب :

1. إبراهيم ، المجيد عبد مروان ، **أسس البحث العلمي لإعداد ا لرسائل الجامعية** ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000.
2. أحسان محمد ، **النظريات الاجتماعية المعاصرة**، دار وائل للنشر الطبعة2 ،عمان ،الأردن2010 .
3. أحمد سرور محمد ، **إدارة الإنتاج والعمليات** ، مكتبة عين شمس ، مصر ، 1990 .
4. أحمد ماهر ،**إدارة الموارد البشرية** ،ط1 ،جامعة الإسكندرية، مصر ، 2005.
5. أحمد ماهر حمد الدعيح، **الإدارة والمبادئ والمهارات** ،ط1، الدار الجامعية للإدارة والنشر والتوزيع الإسكندرية ، 2002 .
6. رشيد زرواتي ، **التدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية** ،ط 1 ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2008.
7. زكي محمود هاشم ،**ادارة الموارد البشرية** ،ط1،ذات السلاسل للطباعة والنشر ،الكويت ، 1996 .
8. السيد أبو النيل محمود ، **القيم والإنتاجات ،دراسات عربية وعالمية** ،دار النهضة ،بيروت، 1986.
9. صلاح الشنواني ، **إدارة الإنتاج ،مدخل تاريخي التطور التكنولوجي** ، ط 1 ، مدخل إنشائي المنشأة المصنعية الإسكندرية للكتاب ، مصر ،2000.
10. عادل السكري ، **نظرة المعرفة من سماء الفلسفة إلى أرض المدرسة**، الدار المصرية اللبنانية، ط 1، 1999 .
11. عثمان حسن عثمان ، **المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية** ، د ط، منشورات الشهاب الجزائر، 1998.
12. علي السلمى ،**إدارة الافراد والكفاءة الإنتاجية** ،دار غريب للنشر والتوزيع ،مصر ،1985.
13. علي الشرقاوي ، **إدارة الإنتاج ،مدخل التحليل الكمي** ،ط1، الدار الجامعية ، مصر،2009 .
14. فادي عمر الجولاني ، **الظاهرية والنماذج النظرية الاجتماعية**، المكتبة المصرية لنشر والتوزيع ، الطبعة 1، الإسكندرية، 2009 .
15. محمد عبيدات واخرون ، **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات** ، دار وائل للنشر، عمان، 1999.

16. محمود عورة ،**أسس علم الاجتماع** ،دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2009.

17. مروان عبد المجيد إبراهيم ، **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعة** ، ط 01 ،مؤسسة الوراق ،الأردن،2000 .

18. مصطفى يوسف كافي ،**ادارة الموارد البشرية** ،ط1، دار الرواد للطباعة والنشر، طرابلس،2003.

ب. المذكرات والرسائل الجامعية :

19. بن جدو أميرة " **دور وظيفة التكوين والتدريب في رفع مستوى الفعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية**" دراسة ميدانية بمنجم الفوسفات بئر العاتر مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم إجتماع تنظيموعمل جامعة 8ماي 1945 قالمة السنة الجامعية 2017.2016 .

20. لبوقلوف وفاء " **دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة**" دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للتغذية (**ONAB Premix**)وحدةالحروش . سكيكدة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة العربي بن مهيدي . أم لبواقي السنة الجامعية 2017.2016.

21. علي بن يحي الشهري، ،الرضا الوضيفي وعلاقته بالإنتاجية ،رسالة مقدمة لإستكمالا متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية ،كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية ،أكادمية نايف للعلوم الأمنية ، ،2002.

22. سعيد عمير ، **التكوين الالكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدراسات** ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الاقتصاد المعرفي ،جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ،2005.

ج:المواقع الالكترونية :

23. ..http:/www.ipa.edu.sa/a. التاريخ:10جوان 2019،الساعة 22.30.

الملاحق

الملاحق:

- إستمارة البحث
- الهيكل التنظيمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

شعبة علم الاجتماع

إستبيان

في إطار إنجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل وتحت عنوان "**دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية**"نأمل من عمالنا الأعزاء الإجابة على عبارات الاستبيان بوضع علامة (X) أمام العبارة التي تنطبق مع رأيكم فقط ، ولا تتركوا أي عبارة بدون إجابة ، علما بأنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة ، و إجابتكم ستحاط بالسرية التامة ، و لا يطلع عليها سوى الباحث ، ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

وشكرا على تعاونكم

السنة الجامعية 2019/2018

البيانات الشخصية للمبحوث :

1. **الجنس** :ذكر : ☐ أنثى : ☐

2. **السن** : من20 إلى 30 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐

من 41 إلى 50 سنة ☐ من 51فمافوق ☐

3. **المستوى التعليمي**:

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4. **الأقدمية والخبرة** :

أقل من5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐

من 11 إلى 15 سنة ☐ أكثر من 16 ستة ☐

5.الرتبة الوظيفية : إطار ☐ عون تحكم ☐ عون تنفيذ ☐

المحور الاول: تساهم البرامج التدريبية في زيادة المعارف العلمية لدى العمال.

6.هل البرامج الإعدادية الخاصة التي تتلقاها تساعدك على اكتساب معرفة جديدة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

اذا كانت الإجابة بلا لماذا .....

.....

7.هل المادة التدريبية تساعدك في ممارسة العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

8.هل الندوات التي تقدمها المؤسسة زودتك بمعلومات ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا لماذا .....

.....

9.هل الملتقيات التدريبية أدت الى زيادة المجال المعرفي لديك؟

نعم ☐ لا ☐

10.هل المدة المخصصة للبرنامج التدريبي كافية لتزويدك بمعارف في مجال عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

11.إليك مجموعة من تقنيات التدريب رتبها حسب الأفضلية من ناحية التزود بالمعارف ؟

تقنية التعليم عن طريق الحوار والمناقشة ☐

تقنية التعليم باستخدام الآلات والمعدات ☐

تقنية التعليم عن طريق المحاضرات والندوات ☐

12.هل تلقيك لبرنامج تدريبي يضمن الزيادة المعرفية وبالتالي تحسين الأداء ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

إذا كانت الإجابة بلا لماذا .....

.....

13.هل تعتقد أن العمال الذي تلقوا برامج تدريبية هم فقط القادرين على الرفع من الإنتاجية المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

14.هل يتم تصميم المحتوى التدريبي وفق الاحتياجات العمل ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

15.حسب رأيك هل البرامج التدريبية كافية لتحقيق مستوى عالي من المعرفة؟

نعم ☐ لا ☐

16.فضلا عن أهمية التدريب في خلق مهارات وخبرات التي يحتاجها العامل :هل ترى أنه وسيلة لاغنا عنه للرفع من إنتاجية المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا لماذا .....

.....

المحور الثاني :الأساليب التدريبية المعتمدة تؤدي إلى زيادة المهارات العملية للعمال.

17.ما هي عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها؟

من 1الى 5 دورات ☐ 10دورات فما فوق ☐

18.هل استفدت من تدريب خاص عند التحاقك بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

19.هل أسلوب المحاضرات المبني على النقاش يساعدك في الابداع في العمل؟

نعم ☐ لا ☐

20.هلأسلوب الورشة التدريبية يتيح لك الفرصة لتبادل الخبرات؟

نعم ☐ لا ☐

21هل أسلوب العرض العملي يساعدك في تطوير أدائك ؟

نعم ☐ لا ☐

22هل التدريب الجماعي يمكنك من استيعاب كيفية العمل ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

23هل تتوافق الأساليب التدريبية المستخدمة مع الفروق الفردية ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

اذا كانت الإجابة بلا لماذا .....

.....

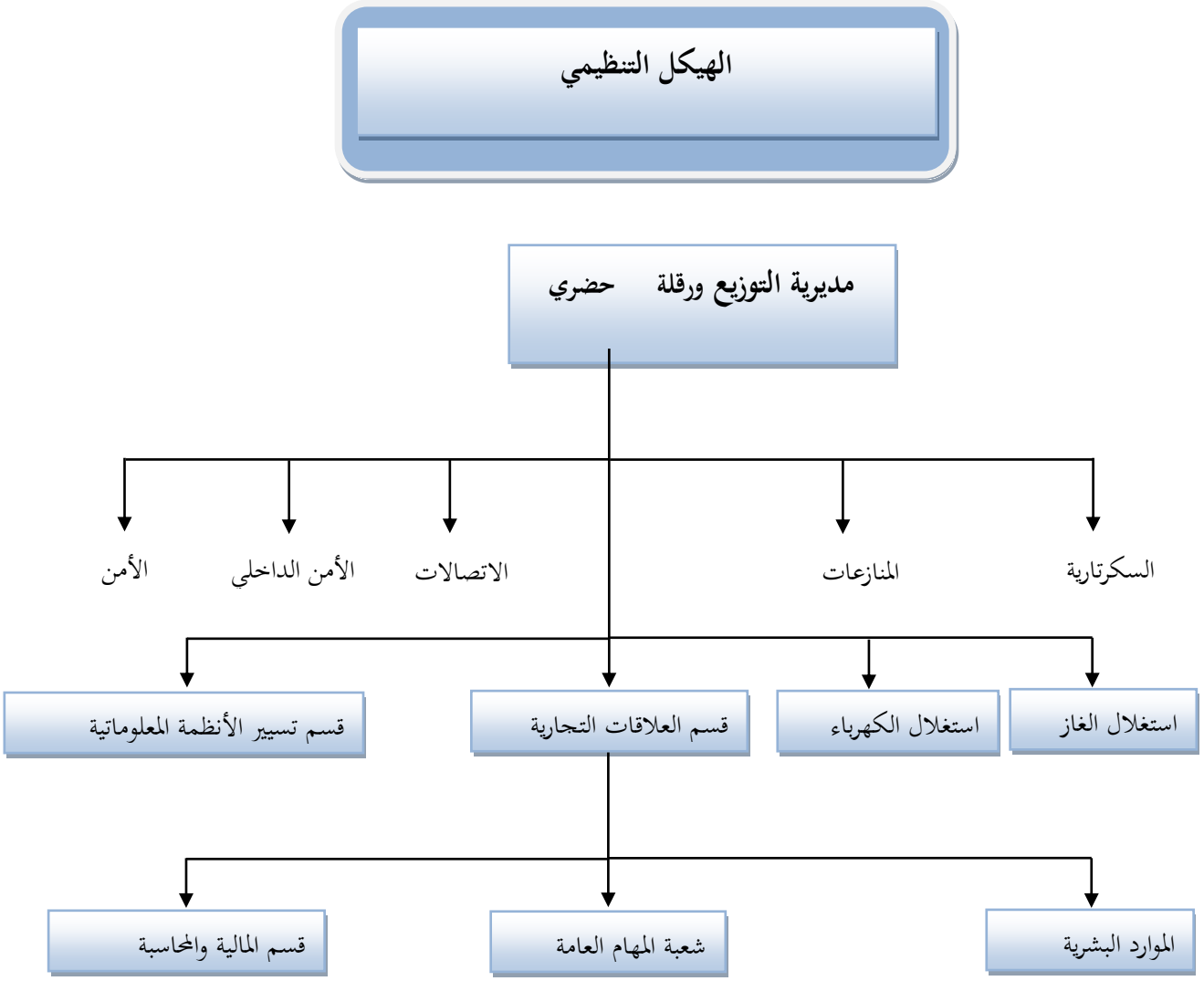
24هل الأساليب التدريبية المستخدمة تساعدك على التكيف مع الظروف الطارئة بشكل صحيح ؟

نعم ☐ أحيانا لا ☐ ☐

إذا كانت الإجابة بلا لماذا .....

.....

25كيف ترى الأساليب التي تستعملها المؤسسة ؟

أساليب ☐ أساليب تقليدية ☐

الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز