

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع و الديمغرافيا

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب : بن عماره ياسين

بعنوان:

فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في
المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر GICA، فرع تقرت.

قيمت بتاريخ: 2021/06/21

لجنة المناقشة:

* د. زموري زينب	أستاذ محاضر (أ)	جامعة قاصدي مرباح	رئيسا
* د. بن داود العربي	أستاذ مساعد (أ)	جامعة قاصدي مرباح	مشرفا ومقررا
* د. رباب رابح	أستاذ محاضر (أ)	جامعة قاصدي مرباح	مناقشا

السنة الجامعية : 2021/2020



كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

نحمد الله حمدا كثيرا يليق بجلاله وكمال صفاته الذي وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة ومنحني قوة المثابرة وعزيمة النجاح ، و نصلي ونسلم على من لا نبي بعده معلم هذه الأمة ومرشدها.

يطيب لي أن أتقدم بالشكر الجزيل بعد شكر الله إلى جميع أساتذتي الأفاضل في قسم علم الاجتماع خاصة أساتذة علم الاجتماع تنظيم وعمل وأخص بالذكر والتقدير الأستاذ المشرف

" بن داود العربي "

الذي مثل لي دور الموجه طيلة فترة إنجازي لهذا البحث.

والحمد لله رب العالمين

وشكرا.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
...	البسطة
...	شكر وعرّفان
...	فهرس الجداول
...	ملخص الدراسة
أ - ب	مقدمة
	الفصل الأول: إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي
4	تمهيد
5	1- إشكالية الدراسة
6	2- فروض الدراسة
7	3- أسباب اختيار الموضوع
8	4- أهداف الدراسة
9	5- أهمية الدراسة
10	6- تحديد المفاهيم
15	7- الدراسات السابقة
18	8- المدخل النظري السوسولوجي
20	ملخص الفصل
	الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة
22	تمهيد
23	1- مجالات الدراسة
23	1-1 المجال المكاني
23	1-2 المجال البشري
23	1-3 المجال الزمني

24	2 - عينة الدراسة
26	3- منهج الدراسة
26	4- أدوات جمع البيانات
27	* الاستمارة
28	ملخص الفصل
	الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج
31	1/- عرض وتحليل البيانات
31	1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية
35	1-2 عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى
42	1-3 عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية
46	1-4 عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة
49	2/- تفسير ومناقشة النتائج
49	2-1 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى
50	2-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
50	2-3 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
51	3/- النتيجة العامة
52	4/- التوصيات والمقترحات
54	* خاتمة
55	- قائمة المراجع
	- الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
32	الجدول يوضح توزيع العينة حسب متغير السن	02
32	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
33	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	04
34	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب طريقة التوظيف	05
34	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	06
35	الجدول يوضح نسبة العمال الخاضعين لبرنامج تدريبي	07
35	الجدول يوضح مدى مساهمة وظيفة التدريب في زيادة كفاءة العاملين	08
36	الجدول يوضح عملية التدريب الذي يتلاقاه العامل يشجع على إتقان العمل	09
36	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في أداء للعمل	10
37	الجدول يوضح مساعدة التدريب في العمل	11
37	الجدول يوضح رضا العامل عن عملية التدريب و في المجال الذي تدرب فيه	12
38	الجدول يوضح مساعدة التدريب على التكيف ورفع الأداء داخل العمل	13
38	الجدول يوضح شعور العامل بمدى مساهمته في تطوير المؤسسة	14
39	الجدول يوضح خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة	15

40	الجدول يوضح توفير المؤسسة الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين أداء العمل	16
40	الجدول يوضح التكفل الجيد بالعامل أثناء فترة التدريب	17
41	الجدول يوضح مدى وجود صعوبات أثناء التدريب	18
42	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على مضاعفة الإنتاج	19
42	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على تحسين المنتج الذي يقدمه	20
43	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على ابتكار أساليب جديدة في العمل	21
43	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على إنجاز الأعمال في وقتها المناسب	22
44	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي في التقليل من تكاليف الإنتاج	23
44	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على تدارك جوانب النقص في الأداء السابق للعامل	24
45	الجدول يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على التقليل من الأخطاء المهنية	25
46	الجدول يوضح تلقي العمال للبرنامج التدريبي قبل الشروع في العمل	26
46	الجدول يوضح مساهمة التدريب في ترقية العامل	27
47	الجدول يوضح مساهمة التدريب على اتخاذ القرارات	28
48	الجدول يوضح مساهمة التدريب على اقتراح حلول للمشكلات	29
48	الجدول يوضح مساهمة التدريب على منح حوافز مكافآت جديدة	30

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي لعمال " المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر GICA " فرع تقرت ، وذلك من خلال معرفة واقع كل من التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي ، و نسعى إلى معرفة التدريب أكثر في المؤسسات الإنتاجية .

وقد كان التساؤل العام المطروح في هذه الدراسة كالآتي :

* هل لفعالية التدريب دور في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة ؟ وتفرع منه:

1/- هل تؤدي البرامج التدريبية إلى رفع معدلات الأداء الوظيفي ؟

2/- هل تساهم البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل ؟

3/- هل تؤدي البرامج التدريبية إلى ترقية العامل وظيفيا ؟

تم تطبيق هذه الدراسة على عينة قدرها 58 عامل على اختلاف مهامهم والمصالح التي يعملون بها وذلك في خلال السنة الدراسية: 2020/2021، وقد تم اختيارهم عن طريق المسح الشامل و حيث اعتمدنا على الاستبيان و بعد إجراء الدراسة تم الوصول إلى النتائج التالية:

- لفعالية التدريب دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة .

- تؤدي البرامج التدريبية إلى رفع معدلات الأداء الوظيفي .

- تساهم البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل .

- تؤدي البرامج التدريبية إلى ترقية العامل وظيفيا .

الكلمات المفتاحية: التدريب، الأداء الوظيفي ، المؤسسة .

ملخص الدراسة: باللغة الأجنبية

La présente étude vise à révéler l'efficacité de la formation et son rôle dans l'amélioration de la performance au travail des travailleurs de l'agence "GICA Cement Industrial Complex" de Touggourt, en connaissant à la fois la réalité de la formation et son rôle dans l'amélioration de la performance au travail, et nous cherchons pour en savoir plus formation dans les institutions productives.

La question générale posée dans cette étude était la suivante :

* L'efficacité de la formation a-t-elle un rôle dans l'amélioration du niveau de performance au travail des travailleurs au sein de l'organisation ? et dérivé de celui-ci :

1/- Les programmes de formation augmentent-ils les taux de performance au travail ?

2/ Les programmes de formation contribuent-ils à augmenter la productivité des travailleurs ?

3/- Les programmes de formation conduisent-ils à une promotion professionnelle pour le travailleur ?

Cette étude a été appliquée à un échantillon de 58 travailleurs ayant des tâches et des intérêts différents au cours de l'année universitaire : 2020/2021, et ils ont été sélectionnés par le biais d'une enquête complète, où nous nous sommes appuyés sur le questionnaire et après avoir mené l'étude, les résultats suivants ont été atteints :

L'efficacité de la formation a un rôle à jouer dans l'amélioration du rendement au travail des travailleurs au sein de l'organisation.

Les programmes de formation conduisent à des taux de rendement au travail plus élevés.

Les programmes de formation contribuent à accroître la productivité des travailleurs.

Les programmes de formation conduisent à la promotion de l'emploi pour l'employé.

Mots-clés : formation, performance au travail, organisation.

مقدمة

تمتلك المؤسسات بمختلف أنواعها سواء كانت صناعية، تجارية، موارد متنوعة تمكنها من مزاوله نشاطها والقيام بأعمالها على أكمل وجه في سبيل الوصول إلى الأهداف المسطرة، حيث يعتبر المورد البشري أساس هذه المؤسسات، ومن أهم مواردها خاصة الموارد البشرية ذات الكفاءات والمهارات الفنية القادرة على الإبداع و الابتكار، كذلك تركز على هذا النوع من الموارد وتعمل على تدعيمه وتنميته بمختلف الوسائل، وسعيا منها لتحقيق الأداء المتميز ومواكبة التطورات السريعة في كل المجالات تقوم هذه الأخيرة بتدريب العاملين حرصا منها على تطوير أدائهم وتنمية مهاراتهم وتويع الخبرات، لذا أصبح لزاما عليها أن تصمم برامج تدريبية تبنى على التحديد والتدقيق للاحتياجات التدريبية لكل من العاملين والمؤسسة والسير على متابعة السير الحسن لهذه العملية بالإضافة إلى تحقيق نتائجه، وذلك لمعرفة مدى نجاحه لأن بقاء المؤسسة واستمرارها مرهون بكفاءات تتمتع بالدقة، والبراعة والقدرة على التنفيذ..والعمل بروح الفريق، والتعاون، والتفاني والإخلاص في العمل.

ولا تكتفي بذلك بل يجب أن تهتم اهتماما كبيرا بالعاملين وأن تعمل على تحسين مستواهم باستمرار، ويكون ذلك بتقييم أدائهم دوريا لمعرفة نقاط قوتهم وتدعيمها وكذا نقاط ضعفهم ومعالجتها حيث تعتبر عملية تقييم الأداء من أهم السياسات المستعملة في أغلب المؤسسات بالإضافة إلى تقديمها لمعلومات مهمة جدا، تساهم في اتخاذ قرارات عديدة وهامة وحتى حل بعض المشاكل في المؤسسة.

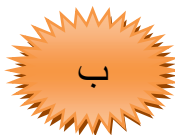
ومن هذا المنطلق وباعتبار أن المؤسسة تسعى لتحسين أداءها، الذي يعد الشاغل الأول للمؤسسات، ومن بينها مؤسساتنا الجزائرية التي لازمها ضعف الأداء منذ نشأتها إلى يومنا هذا، مما يشكل عائقا أمام مواكبتها لمتغيرات السائدة عالميا، خاصة وأننا بصدد الانتقال إلى مرحلة جديدة في الاقتصاد ألا وهي مرحلة اقتصاد المعارف المتميزة بالتنافس حول اكتساب المعارف والمهارات النادرة واللازمة لتحسين أداء عمالها و تمكينها من الخوض في غمار المنافسة في ظل محيط يتميز بالتغيرات السريعة والمستمرة ويكون البقاء فيه للأسرع.

من خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف بكثير من التفصيل على موضوع فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، من هذا المنطلق ارتأينا ضرورة تقسيمها إلى جانب نظري وآخر تطبيقي.

* **الفصل الأول:** عنون بإشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي وفيه سنتناول الدراسة المطروحة وتحديد التساؤل الرئيسي ،التساؤلات الفرعية، وأسباب اختيار الدراسة، وإبراز أهميتها وتحديد الأهداف المراد الوصول إليها وسنتطرق أيضا إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمدخل النظري السوسيولوجي .

* **الفصل الثاني:** عنون بالإطار المنهجي للدراسة ولمعالجة هذا الفصل سنتطرق إلى المنهج المناسب للدراسة وأدوات جمع البيانات الميدانية ومجالات الدراسة.

* **الفصل الثالث:** عنون بالإطار التطبيقي للدراسة وفيه سنتطرق الى عرض وتحليل البيانات الميدانية ، وعرض وتحليل البيانات الشخصية ، والنتائج المتعلقة بالدراسة ، والنتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي ، والنتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول ، والتساؤل الفرعي الثاني ، والتساؤل الفرعي الثالث، والوصول أخيرا إلى النتيجة العامة.



الفصل الأول

إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي

تمهيد:

- 1- تحديد الإشكالية.
- 2- فروض الدراسة .
- 3- أسباب اختيار الموضوع .
- 4- أهداف الدراسة .
- 5- أهمية الدراسة .
- 6- تحديد المفاهيم .
- 7- الدراسات السابقة .
- 8- المدخل السوسيولوجي للدراسة .
- ملخص الفصل.

تمهيد:

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى المدخل العام للدراسة وذلك من خلال عرض الإشكالية والفرضيات بالإضافة إلى إبراز الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع، والأهمية و الهدف من هذه الدراسة، ومن ثم التطرق إلى المفاهيم الأساسية التي استخدمتها في الدراسة ثم الانتقال إلى الدراسات السابقة، والمدخل السوسيولوجي للدراسة.

* إشكالية الدراسة:

لم تعرف المؤسسات على اختلافها (اقتصادية كانت أو خدماتية) تطورا وتقدما، بل وتعقيدا كالذي عرفته في القرن العشرين على وجه التحديد ، وقد أدى إلى ذلك التقدم التكنولوجي السريع وتوظيف التقنيات الحديثة فكان المخاض المباشر لذلك ظهرت مؤسسات اتسمت بالتوسع في عدد أقسامها وإدارتها و وحداتها، وقد تطلب هذا الوضع توفر مزيد من الموارد البشرية كما ونوعا كاستجابة آلية لمتطلبات العمل ، الشيء الذي أصبح معه الاهتمام بالموارد البشري ضرورة تفرض نفسها داخل أي تنظيم .

بل وأصبحت العناية بالموارد البشري ميزة تميز الإدارة الحديثة على اختلاف مستويات هذه العناية ، إذ يعتبر المورد البشري من أهم عناصر نجاح المنظمات لأنه يتمتع بقدرات وطاقات ذهنية وبدنية يمكن أن تحول إلى عنصر فعال في المؤسسات إذا أحسن استثماره ¹.

حيث أن التقدم العلمي الذي يشهده العالم اليوم يفرض على المنظمات سواء كانت عالمية أو محلية أن تتبنى المفاهيم الحديثة في الإدارة ، إذا أرادت تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية ومن هذه المفاهيم الإدارية ضرورة تطبيق التخطيط الإستراتيجي في المنظمات والمؤسسات من أجل مواجهة التغيرات والتحديات المختلفة التي تفرضها العولمة ، وأثناء هذا التطور زاد الاهتمام بالتدريب فلم يعد ينحصر على الأفراد الذين لديهم قصور في مستويات الأداء الوظيفي فحسب ، بل أصبح يمس كل الفئات العاملة ويتحدد تكيف العنصر البشري بتفاعل عدة أساليب وعوامل منها : الاختيار ، التدريب ، التأهيل ، والتميز بينهم على أساس يحدد الإجراءات التي تؤثر تحسين تكيف العنصر البشري..

ويعد التدريب أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات والمنظمات ويشكل احد المداخل الرئيس التي توظفها إدارة هذه المؤسسات كوسيط لتحقيق أهدافها وتأدية وظائفها ، ومنه فإن التدريب شكل من أشكال الاستثمار التي تحقق مكسبا ماليا يضاف لقائمة الأرباح وليس عبئا على ميزانية المنظمة

1- حسان الجيلاني، التنظيم والجماعات ، دار الحجر للنشر والتوزيع ،بسكرة ، الجزائر ، 2008 ، ص15.

لكونه أكثر الإستراتيجيات الفاعلة في مجال تنمية الموارد البشرية وتطور طرق وأساليب العمل.¹

فالتدريب يزود المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة عن طبيعة أعمالهم، وبالتالي، يرفع مستوى الأداء والكفاية الإنتاجية ، ولهذا نجد جميع الدول تراهن على أن التدريب هو الوسيلة المثلى لتحقيق النمو والازدهار ، ورفع الأداء ، ويتعلم الموظفون من خلال التدريب كيفية استخدام التكنولوجيا.²

لقد تزامن ظهور النقابة مع ظهور حركة الإدارة العلمية على يد " فريدريك تايلور " وزملائه " جلبرت جانت " حيث حاولوا تنظيم العلاقة بين الإدارة والعمال ، وذلك انطلاقاً من مجموعة من المبادئ كتصميم العمل وفق قواعد دراسة الحركة والوقت ، والاختيار المناسب للعاملين وتدريبهم وإعطائهم الأجور المناسبة وتحفيزهم، ونتيجة لتركيز حركة الإدارة العلمية على الجانب المادي وإهمالها للجانب المعنوي ظهور تيار آخر يهتم بهذا الجانب يتزعمه " إلتون مايو " وزملائه " روتلز برجز " حيث أكد على المعاملة الحسنة للعامل وتلبية احتياجاته ، ومنحه العديد من الحوافز المعنوية ، ومع نهاية القرن العشرين تدخلت الدول بجملة من القوانين لحماية العمال من ظلم واستعباد أرباب العمل.³

ويعتبر الأداء الوظيفي الدافع الأساسي لوجود أي مؤسسة من عدمه ، كما يعد العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق هدفها الرئيسي ألا وهو البقاء والاستمرارية ، ويتصف الأداء الوظيفي كونه مفهوماً واسعاً ومتطوراً يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة ، حيث يحتل مكانة خاصة داخلها ، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة، كما يتحدد الأداء الوظيفي نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به حيث يشير العديد من الباحثين على أن مستوى الأداء يتحدد بتفاعل وامتزاج دافعية الفرد وقدراته وإدراكه لدوره في العمل، علماً أن الأداء ليس بالأمر اليسير ، إذ يعد مهمة صعبة بسبب العوامل المؤثرة فيه ، مما ينعكس على

1- منجي محمد عبد الفتاح، أهمية الموارد البشرية في إيجاد مصارف مؤسسات مالية عربية فعالة، المؤتمر الثاني حول تنمية الموارد البشرية والمصارف المالية العربية القاهرة، مصر، 1998، ص60.

2- عادل محمد زايد، الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، دار الجامعة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003، ص282.

3- عمي عبد الوهاب محمد، تحديد الاحتياجات التدريبية، دار أسامة للنشر، عمان، الأردن، 2002 ، ص105.

مستوى الأداء في العمل، لأن رفع مستوى الأداء أصبح أمر ضروري لكل مؤسسة تسعى إلى تحقيق الأهداف التي أسست من أجلها، ولهذا نجد أنها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء وذلك بتوفير الإمكانيات وبيئة العمل المناسبة.

وبما أن التدريب هو الوسيلة الفعالة والآلية المناسبة لتحقيق التنمية ، فقد أصبح يشكل أحد المهام الكبرى التي تقوى بها المؤسسات اليوم ، وذلك لما لها من أثر في رفع مستوى الأداء الوظيفي للمؤسسات سواء تعلق الأمر بالمهارات الفنية لدى العامل أو الخطط الإستراتيجية التي تصنعها المنظمة.

وعليه ، فقد أصبح من الواجب توفير التدريب للأفراد باعتباره من أكبر المسؤوليات التي تواجه المشرفين على المشاريع ، إذ لا يمكنهم توقع مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين إلا إذا كانت لهم مهارات تتناسب ومتطلبات العمل الذي يقومون به ، وفي هذا السياق يندرج التساؤل الرئيس لهذه الدراسة في :

- هل لفعالية التدريب دور في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة ؟

وقد ارتبط بالتساؤل الرئيسي ثلاث أسئلة فرعية:

1/- هل تؤدي البرامج التدريبية إلى رفع معدلات الأداء الوظيفي ؟

2/- هل تساهم البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل ؟

3/- هل تؤدي البرامج التدريبية إلى ترقية العامل وظيفيا ؟

* ثانيا : فرضيات الدراسة :

استنادا إلى ما طرحته إشكالية البحث من تساؤلات فإن الدراسة استلزمت منا صياغة فرضية أساسية تمثلت في:

لفعالية التدريب دور في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة.

ولتحقيق هذه الفرضية صيغت ثلاث فرضيات جزئية تمثلت في :

- 1/- تؤدي البرامج التدريبية إلى رفع معدلات الأداء الوظيفي .
- 2/- تساهم البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل .
- 3/- تؤدي البرامج التدريبية إلى ترقية العامل وظيفيا .

* ثالثا : أسباب اختيار الموضوع

لكل موضوع أسباب تدفع الباحث إلى دراسته دراسة علمية، ويمكن حصر الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع في أسباب ذاتية وأخرى موضوعية فأما الأسباب الذاتية تتمثل في:

- موضوع البحث يدخل في نطاق تخصص الباحث وهو علم اجتماع تنظيم وعمل.
- رغبة واهتمام الباحث بموضوع التدريب في المؤسسة الجزائرية عن غيره من المواضيع وذلك قصد الإطلاع على وظيفة التدريب ضمن سياسات المؤسسة الجزائرية.
- البحث في أهمية ودور التدريب في تنمية الموارد البشرية .
- الرغبة في التعمق أكثر في الموضوع .

وتمثلت الأسباب الموضوعية في :

- الوقوف على مدى التقدم في تطبيق التدريب وفعاليتها في رفع مستوى الأداء الوظيفي الجيد داخل المؤسسة الجزائرية.
- محاولة التعرف على مدى مساهمة التدريب في تحقيق أهداف المؤسسة الجزائرية وأهداف العامل معا.
- الكشف على انعكاسات التدريب على حياة الفرد والمجتمع .
- أهمية التدريب في تطوير ونمو المؤسسة .

* رابعا: أهمية وأهداف الدراسة :

1- أهمية الدراسة :

إن أي دراسة علمية تتجلى من خلال مساهمتها في إبراز المشكلة المطروحة بعد تحديد كل متغيراتها تحديدا دقيقا وواضحا ، والتي تشكل فيما بعد الوحدة البحثية التي تسهل معرفة القمة العلمية والعملية للبحث ككل ، وهذه الدراسة تحاول تسليط الضوء على فعالية التدريب ودوره بالأداء الوظيفي ، لهذا فأهمية الدراسة تتمثل في :

أ- الأهمية العلمية:

- * تحليل مفهوم التدريب وعرضه بصورة واضحة وسهلة الاستيعاب لتصبح في متناول الراغبين للتدريب .
- * توضيح أهمية التدريب في بناء قوة بشرية منتجة وذات كفاءة عالية .
- * قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة .

ب - الأهمية العملية :

- * إظهار مدى وعي العمال بأهمية الخضوع إلى دورات تدريبية لتطوير البنى المعرفية.
- * حاجة المؤسسات الجزائرية إلى وظيفة التدريب لرفع مستوى مهارات مواردها البشرية .
- * تقييم أداء الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة اعتمادا على النتائج المتوصل إليها خلال البرامج التدريبية.

2- أهداف الدراسة :

ولأن هذه الدراسة مخصصة لوظيفة التدريب ودوره في رفع مستوى الأداء الوظيفي فلها أهداف نذكر منها:

- * التعرف على فعالية التدريب في تحقيق الأداء الوظيفي الجيد .
- * الاطلاع على الآليات التي تساهم في تحقيق الأداء الوظيفي الجيد أثناء التدريب.
- * التعرف على مدى مساهمة مظاهر الأداء الوظيفي في تقييم البرامج التدريبية .
- * التعرف على تأثير التدريب على الرضا الوظيفي للعامل.

* خامسا: تحديد المفاهيم

إذا كانت للبحوث العلمية عامة والاجتماعية خاصة تهتم بمعالجة قضايا ملحة في المجتمع ، تبعا لمنهجية محددة قصد الوصول إلى نتائج أكثر واقعية ومصداقية ، فإن الباحث الاجتماعي لا يحقق أهدافه إلا إذا قام بمجموعة من الخطوات الضرورية التي تتطلبها الدراسة ، لعل أهميتها تحديد المفاهيم المتداولة في البحث .

وللمفاهيم أهمية كبرى لا يمكن إغفالها تمثل حلقة وصل بين الإطار النظري والميداني لذا يجب عند تحديد المفاهيم مراعاة الأطر العامة التي تحيط بأي مفهوم من المفاهيم التي تم توظيفها في البحث وخاصة تلك المفاهيم الواردة في عنوان البحث ،ومادام كل علم يسعى إلى تطوير أدواته ووسائله ، فإن الأمر يزيد إلحاحا لما يتعلق الأمر بمصطلحات العلوم الاجتماعية.¹

¹ - غربي علي، أهمية المفاهيم في البحث الاجتماعي، أسس منهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتورة، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص 89- 90.

1/- مفهوم الفعالية :

الفعالية لغة: اشتقت من لفظ الفاعلية من فعال أو نافذ المفعول به وتأتي من الفعل فعل، فعلا أو افتعل الشيء أي ابتدعه، كما تعني أيضا الأمر الفعال أو نافذ المفعول والتأثير.¹

أما اصطلاحا فقد تعددت تعاريف الفعالية من بينها أنها التي توصف بها فعل معين وهي تعكس استخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد ، ولا تمثل خاصة فطرية في أي فعل كان من الأفعال بل تتحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة والأهداف وفقا لترتيب أولوياتها.²

ومنه الفعالية عملية ديناميكية تعكس علاقة بين متغير أو أكثر بحيث تكون بينهما علاقة تأثر وتأثير ، تهدف إلى انجاز أهداف المنظمة وإشباع حاجات الجماعة ، والإسهام في رفاهية العاملين على المدى القريب والبعيد والمجتمع المحلي العام الذي تعمل فيه تلك الجماعة من خلال توظيف الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف المحددة.

2/- التدريب:

التدريب لغة: يقال درب فلان فلانا بالشيء ودربه على شيء أي عدده ومرنه.

أما اصطلاحا التدريب هو عملية تعلم يكسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعد في بلوغ الأهداف كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة .

كما يعرف بأنه عملية مستمرة خلال حياة الفرد وفقا لاحتياجاته كفرد وكعنصر في المجتمع، وهو يسعى إلى إحداث تغييرات في أنماط السلوك من خلال تعريضه لأساليب ووسائل تدريبية متطورة.³

¹ -مدحت منتورة ، إدارة وتنمية الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية لطباعة والنشر، القاهرة، مصر ، 2009،ص03.

² - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر ، 2006، ص153.

³ - فريد رشيد عثمان، التدريب المهني، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص35.

ويعرف آخرون التدريب على أنه كل ما يلقاه الفرد من تكوين وإعداد قبل التحاقه بالوظيفة العامة ويكون مطلوب لتولي هذه الوظيفة العامة وممارسة أعمالها من معرفة ، مهارة، وقيم سلوكية ، تفيده في أدائه لوظيفته.¹

ويعرفه أكرم رضا: أنه مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية مع الأخذ بعين الاعتبار دائما إمكانية تطبيقها في العمل.²

ويعرفه قيس المؤمن : بأنه تطوير منظم للمعرفة والمهارات والاتجاهات التي يحتاج إليها الفرد حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته المهنية بكفاءة.³

التعريف الإجرائي لفعالية التدريب :

وعليه ، فالتدريب عملية مستمرة ومنظمة يتم من خلالها تغيير سلوكيات العاملين من أجل رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم بهدف زيادة وتحسين فعالية أدائهم .

3- الأداء :

لغة : أدى الشيء أي قام به .⁴

اما اصطلاحا: يعبر عن الأداء بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام التي تسيير إلى درجة التحقيق المكونة لوظيفة الفرد .

¹ - الجميلي خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1988، ص93.

² - أكرم رضا، برنامج تدريب المتدربين، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، 2003، ص15.

³ - قيس المؤمن وآخرون، التنمية الإدارية، دار زهران، عمان، 1997، ص13.

⁴ - إلياس سالم ، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، دراسة حالة لشركة الجزائرية للألمنيوم بالمسيلة ، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، 2006، ص50.

يعرف الأداء أنه إنجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ ، وهذا ينسجم مع اتجاه الباحثين في التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة إتمام وظيفته ، حيث يعبر الأداء على السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة .¹

ويعرف أيضا هو عبارة عن أنشطة وجملة من الأهداف يسعى التنظيم لتحقيقها من خلال توفير وسائل ضرورية لذلك كالقدرة على التنفيذ، التقاني في العمل بروح الفريق والتعاون... إلخ .

كما عرف الأداء وفق مفهوم الكفاءة فقد حصر بعض الباحثين في بعد واحد هو الكفاءة فقط ، أي الاستخدام الأمثل للموارد.²

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي :

وعليه يمكن تعريف الأداء إجرائيا بأنه تحسين القدرات الفنية من خلال القدرة على التنفيذ والدقة في العمل، والمهارة الإنسانية من خلال تدعيم روح التعاون، والعمل بروح الفريق، والإخلاص في العمل داخل المؤسسة.

4- المؤسسة : هناك تعريف عدة أعطيت للمؤسسة ومن بينها :

يعتبر " تالكوت بارسونز" المؤسسة كتنظيم موجه أساسا نحو تحقيق هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف او مجموعة أهداف محددة.³

¹ - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة، بيروت، 2002، ص17.

² - يحيوي إلهام ، الجودة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي لمؤسسات الصناعية الجزائرية ، العدد5 ، جامعة باتنة، 2007، ص04.

³ - حسين ، عبد الحميد أحمد رشوان ، علم الاجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ، مصر 2004، ص106.

هناك من يعرف المؤسسة بأنها الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.¹

كما تعرف أيضا أنها وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهداف معينة.²

التعريف الإجرائي للمؤسسة:

وعليه فإن المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، فهي تعبر عن علاقة اجتماعية لأن العملية الإنتاجية تتم ضمن مجموعة من العناصر المادية، آلات، معدات، أجهزة... والعناصر البشرية (قوى عاملة)، وذلك من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من أجلها بطريقة متطورة وعصرية.

1- عائشة، مخلوفي، تحويل الشريك الأجنبي إلى منافس وردة الفعل العمالية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008، ص20.

2 - عبد الله، محمود عبد الرحمان . سوسيولوجية التنظيم. الإسكندرية: دار المعارف الجامعية، 1987، ص13.

* سادسا: الدراسات السابقة .

* الدراسة الأولى: دراسة مجاهدي الطاهر (2009)

بعنوان : فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج المسيلة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول الأهمية البالغة للتدريب بصفته مدخلا أساسيا لتنمية الموارد البشرية وتأهيلها بما يقابل متطلبات الأداء الجيد في ظروف المنافسة والتعقيد التنظيمي والتكنولوجيا المتطورة باستمرار والتي أصبحت جزءا لا يتجزأ من عمل المنظمة الحديثة ، وطرح الباحث من خلالها التساؤلات التالية :

1- هل تؤثر فعالية التدريب المهني في أداء العامل ؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية وهي:

2- هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى تحقيق الجودة الإنتاجية ؟

3- هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى زيادة إنتاجية العامل ؟

4- هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى المحافظة على معدات العمل ؟

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، والاستبيان كأداة لجمع البيانات وطبقها قصديا على 126 عامل من أصل 974 عامل .

أظهرت النتائج لهذه الدراسة مايلي :

- التدريب المهني عامل مساهم ومحفز باعتباره فعال في ترشيد القوى العاملة .
- يهدف إلى تطوير المعارف والمدرجات السابقة ومواكبة التطورات التكنولوجية .
- يسعى إلى تحقيق رفع أداء العاملين داخل التنظيم والقضاء على المشاكل التي يعاني منها.
- للتدريب المهني اثر على الأداء يهدف إلى تطوير وتنمية قدرات ومتطلبات واتجاهات العاملين.

أهم التعقيبات على الدراسة : (أوجه الاستفادة من هذه الدراسة):

- تشابه دراستي مع هذه الدراسة في ربط العلاقة بين التدريب والأداء .
- اختلفا الدراستين الأولى طبقت على عمال مؤسسة النسيج والثانية على عمال مجمع الإسمنت .
- اختلف الدراستين الأولى طبقت العينة القصدية من مجموع عدد العمال والثانية أسلوب المسح الشامل .

* الدراسة الثانية: دراسة سهام بن رحمون (2014)

بعنوان : بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي .دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم - علم الاجتماع - تخصص تنمية الموارد البشرية . وتتخصص إشكالية الدراسة بأن بيئة العمل الداخلية في مؤسسة التعليم العالي - الجامعة - خاصة في إدارات كلياتها ومعاهدها يؤدي إلى فهم وتصور واضح لتطوير الأداء الوظيفي للإداريين بالجامعة، لأنهم يتأثرون بها وتؤثر في أدائهم الوظيفي ، وطرحت الباحثة من خلال التساؤل التالي :

1- ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة ؟.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وأسلوب المعاينة احتمالية عنقودية ، والاستبيان كأداة ، موزعين على 3 معاهد و3 كلييات تكونت عينة الدراسة على 106 من مجموع الكليات والمعاهد من أصل 529 إداري توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها :

مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية للكليات والمعاهد هو تأثير قوي ومرتفع جدا ، لأنها أثرت في كفاءة ودافعية ورغبة الإداريين في العمل مما أدى إلى التأثير في مستوى أدائهم لوظائفهم بالشكل المطلوب والمحقق لأهداف الجامعة .

أهم التعقيبات على الدراسة : (أوجه الاستفادة من هذه الدراسة):

- أفادت الدراسة السابقة الحالية بشكل مباشر وفي كثير من الجوانب .
- أشارت هذه الدراسة إلى نقطة بيئة الداخلية وكيف تؤثر على الأداء .

* الدراسة الثالثة: دراسة بوعريوة الربيع (2007) .

بعنوان : تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر .

وتمحور السؤال الرئيسي للدراسة حول: ماهية التدريب ومختلف مراحلها وهل يساهم في زيادة إنتاجية العامل داخل المؤسسة؟.

ويندرج تحت السؤال الرئيسي أسئلة فرعية وهي:

- ما هي شروط فعالية نظام التدريب في المؤسسة؟.

- كيف تساهم الإنتاجية في تحقيق التنمية والتطوير في المؤسسات الاقتصادية؟.

- ما هو واقع نظام التدريب لدى مؤسسة سونلغاز و ما مدى تأثيره على إنتاجية عمالها ؟.

اعتمد الباحث في دراسته على منهج دراسة الحالة أما فيما يتعلق بأدوات جمع البيانات فقد استخدم الباحث كل من الاستمارة و المقابلة و مختلف التقارير و الإحصائيات التي تم الحصول عليها من ميدان الدراسة، أما عينة البحث فقد شملت 50 فردا بحيث تختلف وظائفهم ما بين إطارات و أعوان منفذين .

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- يعتبر التدريب نظام قائم بحد ذاته حيث يتشكل من مدخلات و مخرجات و عمليات .

- إن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح .

- يتأثر مقياس إنتاجية العمال بعوامل عديدة من أبرزها التدريب، فإذا كان انخفاض إنتاجية العامل سببه الضعف المسجل في قدرات و مهارات العمال فإن التدريب يعتبر الوسيلة الأنجح في تحسينها .

- يعمل التدريب على تحسين أداء المؤسسة و زيادة إنتاجية العمال، وهذا من خلال تغطية العجز في الأداء و زيادة الإنتاج و تخفيض التكاليف.

أهم التعقيبات على الدراسة : (أوجه الاستفادة من هذه الدراسة):

ترتبط هذه الدراسة بدراساتي في أن هذه الدراسة ركزت على الاحتياجات التدريبية الفعالة و دورها في توجيه التدريب في الاتجاه الصحيح، و بهذا فهي مدعمة لدراستنا من خلال النتائج التي توصلت إليها و توضيحها للعلاقة الإيجابية بين زيادة إنتاجية العمال و فعالية نظام التدريب.

* سابعاً: المدخل السوسيولوجي للدراسة :

المدخل النظري هو الطريقة للاقتراب من الظاهرة المعينة عند اكتشافها وتحليلها وذلك لتفسيرها بالاستناد إلى عامل أو متغير، كان قد تم تحديد دوره في حركة الظاهرة مسبقاً بناءً على خبرته التي اكتسبها في مجال البحث العلمي .

المدخل المناسب للدراسة:

* نظرية الإدارة العلمية: (فريدريك تابلور)

قد ركزت نظرية الإدارة العلمية على الدراسة العلمية لأسلوب العمل عن طريق استخدام أدوات دراسة الحركة والزمن، والتي تقوم بتبسيط العمل إلى أقصى حد ممكن والتخلص من الحركات الزائدة، وتحديد الوقت اللازم لكل حركة وعليه "فأساس الإدارة العلمية هو أن النشاط الإنساني يمكن تحليله وقياسه والرقابة عليه بوسائل تشبه تلك المستخدمة في العلوم الطبيعية.¹

كما أكدت النظرية على مبدأ الرشد والعقلانية للأفراد، وعليه فقد رأت في الحوافز أسلوب تضمن من خلاله المنظمة قيام العمال بأداء عملهم بشكل أفضل" فبما أن العامل رجل اقتصادي، فإن قراراته تتسم بالعقلانية، وهذا يعني أن ما يدفعه للعمل هو الحصول على أكبر عائد من ورائه، لذلك فإنه بالإمكان العمل على زيادة إنتاجية الأفراد، بربط هذه الإنتاجية بنظام سليم للأجور التشجيعية.²

ويهدف "تابلور" من وراء تطبيق نظام الحوافز إلى رفع مستوى الأداء وبالتالي زيادة الربح والذي يعتبر الهدف الرئيسي للمنظمة، فمضاعفة الجهد يؤدي إلى تخفيض سعر التكلفة، وبالتالي سعر البيع "وهذا يعود على العامل بزيادة أجره بنسبة قد تصل إلى 30 بالمائة على الأجر السابق ويعود على أفراد المجتمع

¹ - الشنواني صلاح. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 1976، ص43.

² - حنفي محمود سليمان، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 1997، ص149.

بالنفع حيث يقبلون على الإنتاج طالما أنه بسعر منخفض، ويعود على المنظمة بزيادة أرباحها، وهذا ما يبعث الطمأنينة بجميع الأطراف".

وتولي النظرية العلمية عنصر التدريب كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية أهمية بالغة، نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال، حيث إذا ما درب العامل على طريقة الأداء الصحيحة فلاشك أن ذلك يقضي على الإبطاء في العمل.¹

إضافة إلى أن هذه النظرية ووعيا منها بضرورة التدريب، واعتقادا منها أن المنظمة نظام مغلق لا يتبادل التأثير والتأثر مع البيئة الخارجية، فهي تعتبر تدريب الأفراد عملية داخلية هامة يجب القيام بها، حيث أنه إذا كانت هذه النظرية تسعى إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج، فإن عملية التدريب الداخلي تعتبر جزءا لا يتجزأ من هذه العملية.²

من خلال ما سبق ذكره ومن خلال الأدبيات (الدراسات) التي قام بها، الدارسين والباحثين في علم الاجتماع التنظيم، وبما أن موضوع دراستنا يتمحور حول التدريب والأداء الوظيفي، فإن المقاربة أو المدخل السوسيولوجي المناسب لهذه الدراسة، هي " نظرية الإدارة العلمية " لفديريك تايلور.

¹ - حنفي محمود سليمان، مرجع سبق ذكره، ص12.

² - السلمي علي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص65.

- ملخص الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة ومبررات اختيارها، كما تناولت تحديد المفاهيم والدراسات السابقة، إضافة إلى المدخل النظري السوسولوجي، فقد بين هذا الفصل الدور الهام الذي تلعبه هذه الخطوات في تدعيم الدراسة الحالية من تفسير وتحليل ومقارنة النتائج التي سنتوصل إليها، ومن خلال هذه الخطوات يمكن للباحث اخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم وضع تفسيرات أكثر عمقا لها من خلال ما يتوصل إليه في الميدان، هذا وتقترح هذه الدراسات رؤية منظمة وواضحة للظاهرة، وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بها.

الفصل الثاني

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

مجالات الدراسة

1-1 المجال المكاني

2-1 المجال البشري

3-1 المجال الزمني

2 عينة الدراسة

3- منهج الدراسة

4- أدوات جمع البيانات

* الاستمارة

ملخص الفصل

تمهيد:

إن زيادة المشاكل التي يواجهها الإنسان اقتضى التطوير وسائل و أساليب تساعد في فهم تلك المشاكل واقتراح الحلول المناسبة لها ، وقد كان الإنسان في بداية الأمر يعتمد على الحدس و التخمين كوسيلة لتفهم ما يدور في الكون من حوادث وظواهر ومع تطور الحياة وتقدم العلم والمعرفة اهتدى الإنسان إلى أساليب تساعد في الكشف عن العديد من الظواهر التي يجهلها وتلعب مناهج البحث العلمي دورا أساسيا في الكشف عن تلك الظواهر ومساعدة الباحث في فهم ما يحيط به .

وعليه خصصنا هذا الفصل محاولين إتباع المنهج المناسب لهذه الدراسة وكذلك اعتمدنا على الاستمارة كأداة من أدوات لجمع البيانات وإضافة إلى ذلك تم عرض مجالات الدراسة وختمنا هذا الفصل بمجتمع البحث.

1- مجالات الدراسة:

وتتضمن تحديد أطره المكانية و البشرية و الزمنية و تحديد مجال البحث ضرورة منهجية تستوجبها مرحلة التعميم و مسألة ارتباط النتائج بالإطار الزمني و المكاني و البشري للظاهرة المدروسة، و تحديد مساره و خطواته المنهجية من جهة ثانية.

1-1 المجال المكاني:

أجريت الدراسة في المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر (GICA)، فرع تقرت تأسست سنة 1972، يقع في تراب ولاية تقرت يحدها شمالا المنطقة الصناعية، وجنوبا مصلحة الضمان الاجتماعي، وشرقا مؤسسة النقل بالسكة الحديدية، وغربا مؤسسة النقل البري للحافلات، تبلغ مساحتها 16000 م² تضم يد عاملة تقدر ب75 عامل موزعين على مهام مختلفة التوزيع والتسويق والنقل و المراقبة الداخلية للوحدة.

1-2 المجال البشري:

يمثل المجال البشري ،لعمال المجمع الصناعي للإسمنت الجزائر (GICA)، فرع تقرت ،موزعين كالاتي مدير الفرع و4 رؤساء مصالح و 8 رؤساء مكاتب والباقي 62 عامل عاديين .

1-3 المجال الزمني:

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2020 / 2021 وقسمت الدراسة إلى قسمين :

* القسم النظري: خلال شهر جانفي 2021 وتم فيها جمع المادة العلمية والقيام بالقراءة الأولية حتى تشكلت لدينا فكرة عامة عن الموضوع وبناء الإشكالية المبدئية ثم قمنا بتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمدخل النظري.

* القسم الميداني:

- المرحلة الأولى : الزيارة الاستطلاعية للحصول على المعلومات وعموميات موضوع فعالية التدريب كان في 2021/03/25 .

- المرحلة الثانية: كان فيها النزول إلى الميدان وذلك يوم 2021/04/08 أين توضحت لنا الفئة التي سيطبق عليها الاستبيان.

- المرحلة الثالثة: مرحلة انجاز وإعداد الاستمارة بعد تطبيق توجيهات الأستاذ المشرف وتعديلها لتصبح في الشكل النهائي.

وبعدما طبقت الاستمارة في شكلها النهائي من 2021/04/28 إلى غاية 2021/05/06 وهذا للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة، وتفرغ البيانات وتحليلها.

2- عينة الدراسة:

1-2 تعريف العينة:

هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية و تعتبر جزءا من الكل بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة، فالعينة هي جزء أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة قد تكون أشخاص كما تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك.¹

1- رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2008، ص181.

2- 2 طريقة اختيارها: و قد تم إتباع الخطوات لاختيار عينة البحث وهي باختصار:

- **تحديد مجتمع البحث الأصلي:** يتكون مجتمع البحث الأصلي للدراسة من العاملين في مجمع الصناعي للإسمنت، فرع تقرت والبالغ عددهم 75 عامل موزعين على 4 مصالح .
- **اختيار و تحديد نوع العينة :** و بما أن العينة الجيدة والسليمة هي التي تعكس خصائص المجتمع الأصلي و تمثله تمثيلا دقيقا و صحيحا تم اختيار العينة القصدية و ذلك باستخدام أسلوب المسح الشامل.
- **المسح الشامل:** يقوم الباحث بالدراسة الشاملة لمفردات المجتمع الأصلي كله أو بعبارة أوضح يقوم بتجريب البيانات من جميع أفراد المجتمع الذي يدرسه أو من جميع مفردات الظاهرة الداخلة في نطاق موضوع الدراسة.¹
- **العينة القصدية:** هو ذلك النوع الذي يعتمد أو يقصد الباحث اختيار مفردات معينة يعتقد بخبرته السابقة إنها تمثل المجتمع الأصلي للبحث تمثيلا سليما ويستخدم هذا النوع من البحوث الرأي العام والبحوث التربوية والاجتماعية شريطة أن يكون الباحث جيد الحكم، حسن التقدير وإلا لا يمكن تعميم نتائج البحث على المجتمع الأصلي.²

2- 3 التحديد الاحتمالي:

- تتكون فئة العينة من 75.
- عدد الاستثمارات الموزعة 75 استثمارة و تم استرجاع 58.
- فيما يخص الاستثمارات الصالحة للتحليل فهي 58 استثمارة، بينما بقية الاستثمارات الغير المسترجعة وهي 12 استثمارة التي لم يجب البعض عليها لأن بعضهم كان في عطلة مرضية وفي حالة استידاع.

3- منهج الدراسة:

1- برو محمد، الموجه في منهجية العلوم الاجتماعية، بدون طبعة، الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو الجزائر، 2014، ص178.

2- برو محمد، مرجع سبق ذكره، ص 192.

- المنهج المستخدم:

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية و الاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى حقائق بطريقة علمية دقيقة و موضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث الطريق و المنهج الذي يسلكه لمعالجة اشكالياته على أرض الواقع.

و المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعتبر احد أنواع المناهج و التي يتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم معمق و وصف شمولي للظاهرة الاجتماعية، و يمكن تحديد مفهوم المنهج الوصفي بأنه البحث عن الطبيعة الجوهرية للظواهر كما في الواقع.¹

وفي هذا الصدد نشير إلى أن فهم سلوك الأفراد و الجماعات يتطلب من الباحث فهم رؤية المبحوثين و قيمهم و اتجاهاتهم التي يتبنونها و هذا الفهم يتضمن جوانب متعددة لفهم الظاهرة الإنسانية لتمكنا المعطيات الكمية وحدها فقط من خلال الأرقام والإحصائيات تمكن فهمها و الوقوف على طبيعتها و الإلمام بكافة أبعادها ، فمنهج البحث الوصفي يمكننا من الاندماج مع الظاهرة الاجتماعية والتعايش معها وصولا إلى الفهم المتعمق لها . و من خلال هذا المنهج سنحاول الغوص في هذه الظاهرة و وصف وتحليل وتفسير آراء عمال المجمع الصناعي للإسمنت الجزائر، فرع تقرت .

4- أدوات جمع البيانات:

يستخدم العلماء و الباحثون مجموعة من التقنيات و الأساليب لاكتشاف وفهم الواقع، و النتائج إلا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بأداة مناسبة للدراسة ، فقد يتطلب موضوع ما الاستمارة كأداة أساسية و الأدوات الأخرى ثانوية و العكس و بالنسبة لبحثنا و لجمع البيانات اللازمة للدراسة فإننا اعتمدنا على أداة واحدة وهي الاستمارة كأداة رئيسية.

¹- إحسان محمد الحسن، *مناهج البحث الاجتماعي*، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان الأردن، 2005، ص11.

* الاستمارة :

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحداً واحداً و بنفس الطريقة بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها.

كما تعرف على أنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى أفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى مبحوثين.

- و بناءاً على ذلك تم إعداد استمارة بحث ضمت 30 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة.

- قدمت الاستمارة للأستاذ المشرف الذي بدأ ملاحظته و بناءاً على توجيهاته و نصائحه و التعديلات التي أدخلت عليها و قدم ملاحظته و كل النقاشات التي شملت الشكل والمضمون تم إعداد الاستمارة في شكلها النهائي في 26/04/2021 .

و قسمت الاستمارة على النحو التالي:

المحور الأول: أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية من (01-07) و ذلك لوصف العينة و معرفة سماتها و خصائصها حيث شملت الجنس ، السن ،المستوى التعليمي ، الحالة العائلية ، طريقة التوظيف ، الإقدمية في العمل.

المحور الثاني : كان حول دور البرامج التدريبية في زيادة معدلات الأداء الوظيفي وتضمن 12 سؤالاً .

المحور الثالث : كان حول دور البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل وتضمن 7 أسئلة.

المحور الرابع : كان حول دور البرامج التدريبية في ترقية العامل وتضمن 5 أسئلة .

- ملخص الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل لقاعدة أساسية و هي خطوات المنهجية التي اعتمدها في دراستنا هذه ، حيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي هو أسلوب أو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو مشكلة اجتماعية كما استخدمنا الاستبيان و هذا لاكتشاف و فهم الدوافع و الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة.

كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزمني و المكاني و البشري وإتماما لخطوات البحث العلمي يوضح الفصل القادم عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج.

الفصل الثالث

عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

تمهيد:

1-1- عرض وتحليل البيانات الميدانية.

1-2- عرض وتحليل البيانات الشخصية.

1-3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى.

1-4- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية.

1-5- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة.

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

2-1- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى.

2-2- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية.

2-3- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة.

3- النتيجة العامة.

4- التوصيات والمقترحات.

تمهيد:

في الفصول السابقة تناولنا مختلف الجوانب المنهجية والنظرية وسوف نتعرض في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية وتعتبر عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها الباحث الاجتماعي فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من المبحوثين ومن خلال هذا الفصل تهدف إلى عرض وتحليل البيانات التي جمعت بواسطة الاستمارة .

كما نهدف من خلال هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة التي توصلنا إليها وصولاً إلى النتيجة العامة.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

-/1 عرض وتحليل البيانات الميدانية

-/2-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية :

اشتملت البيانات الشخصية لدراستنا على ستة أسئلة تتمحور حول الجنس، السن ، المستوى التعليمي ، الحالة العائلية ، طريقة التوظيف ، الأقدمية، وهذا ما يوضحه في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
77.6%	45	نكر
22.4%	13	أنثى
100%	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01): أن نسبة 77.6% من جنس الذكور أما نسبة 22.4% من جنس الإناث ، ما يؤكد اعتماد المؤسسة على الذكور أكثر من الإناث، وهذا راجع إلى طبيعة العمل يتلائم مع قدرات الذكور أكثر من الإناث .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب متغير السن:

النسبة المئوية	التكرار	فئات السن
32.75%	19	(26-20)
44.82%	26	(33-27)
18.96%	11	(40-34)
3.44%	2	أكثر من 41
100%	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02): أن 44.82% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 27-33 سنة، تليها نسبة 32.75% تتراوح ما بين 20-26 سنة، وتليها نسبة 18.96% تتراوح أعمارهم ما بين 34-40 سنة، أما نسبة 3.44% تتراوح أعمارهم أكثر من 41 سنة، وهذا ما يلزم مجمع الإسمنت الجزائر، فرع تقرت ، اكبر عدد العمال من فئة الشباب التي تسمح بإثراء جوها وتفاعل عمالها وتوفير قدرات حيوية تساهم بفعالية وإيجابية في إنجاز المهام .

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
0%	0	ابتدائي
8.62%	5	متوسط
43.10%	25	ثانوي
48.27%	28	جامعي
100%	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03): أن نسبة التعليم الجامعي هي أكبر نسبة تقدر ب 48.27% وهذا مرتبط بشروط التوظيف التي تعطي الأولوية للمستوى الجامعي وخاصة المتحصلين على شهادة البكالوريا التي تؤهلهم على استيعاب البرامج التدريبية بدرجة كبيرة لأن قدراتهم على الفهم تكون عالية ثم

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

تليها فئة التعليم الثانوي بنسبة 43.10% لأنهم يعتبرون ذو مستوى لا بأس به، ثم فئة التعليم بنسبة 8.62%، والتعليم الابتدائي بنسبة 0% لأنها تصعب عملية تدريبهم وتقل فرص استيعابهم.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
27.58%	16	أعزب
67.24%	39	متزوج
3.44%	02	مطلق
1.72%	01	أرمل
100%	58	المجموع

من خلال الجدول رقم (04): تبين أن أغلبية أفراد العينة متزوجون وتقدر نسبتهم ب 67.24%، وهذا ما ينعكس إيجاباً على سير العمل وتمتع العمال بالاستقرار النفسي والاجتماعي ، وهذا يعتبر محفزاً مما يسهل عملية التدريب دون صعوبات بينما نجد باقي العينة منهم الغير متزوجين وتقدر نسبتهم 27.58% ، ثم المطلقين 3.44% ، وتليهم الأرامل بنسبة 1.72% .

الجدول رقم(05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب طريقة التوظيف :

النسبة المئوية	التكرار	طريقة التوظيف
60.34%	35	اختبار مهني
39.65%	23	شهادة علمية
100%	58	المجموع

من خلال الجدول رقم (05) : التوظيف بالمؤسسة كان عن طريق اختبار مهني أو شهادة علمية بنسبة 100% ومن هنا نستنتج أن السياسة التي تنتهجها المؤسسة تتميز بالشفافية فيما يتعلق بعملية

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

التوظيف عن طريق الشهادات العلمية إضافة إلى الاختبار المهني الذي يكشف من هو الشخص الذي يستحق العمل .

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
%29.31	17	أقل من 5 سنوات
%24.13	14	5-10 سنوات
%25.86	15	11-15 سنة
%20.68	12	أكثر من 16 سنة
%100	58	المجموع

من خلال الجدول رقم (06) : نلاحظ أن أغلبية العمال لديهم خبرة مهنية في ميدان العمل مما يسهل في طبيعة العمل وتأثيره على تدريب العامل وتحقيق تكيفه لأن بارتباط العمال بالمؤسسة يحقق علاقة تفاعل وانسجام وتعاون فيما بينهم أثناء تأدية المهام .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

1-3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى.

- دور البرامج التدريبية في زيادة معدلات الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (07) يوضح نسبة العمال الخاضعين لبرنامج تدريبي:

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	53	91.4%
لا	5	8.6%
المجموع	58	100%

من خلال الجدول رقم 07: نلاحظ أن النسبة الكبيرة من العمال وهي 91.4% خضعت لبرنامج تدريبي هذا راجع لضرورة والزامية التدريب داخل المؤسسة لتسهيل وترفع نسب الأداء الجيد للعمال، و8.6% من العمال غير خاضعين يمكن أن نقول أنها نسبة قليلة لا يمكننا القياس عليها

الجدول رقم (08) يوضح مدى مساهمة وظيفة التدريب في زيادة كفاءة العاملين:

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	96.6%
لا	2	3.4%
المجموع	58	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08): أن النسبة الكبيرة من العمال وهي 96.6% أقر أن وظيفة

التدريب تساهم في زيادة كفاءة العاملين وهذا راجع إلى أن التدريب عنصر أساسي في تزويد العمال بالمعارف والخبرات من أجل تحسين الأداء والرفع من مستوى الفعالية مما يساعد على كفايتهم النوعية في مجال الاهتمام بالعمل، وهذا ما أكدته نظرية الإدارة العلمية (لفريدريك تايلور) في مبادئها لاستخدام دراسات الحركة والزمن للوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل، بينما نجد أن نسبة 3.4% من العمال يرون بأن التدريب لا يساهم في زيادة كفاءة العاملين بما أنها نسبة قليلة لا يمكن القياس عليها .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم (09) يوضح عملية التدريب الذي يتلاقاه العامل يشجع على إتقان العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
%98.3	57	نعم
%1.7	1	لا
%100	58	المجموع

تبين من خلال الجدول رقم (09): أن نسبة 98.3% من العمال يقرون بأن وظيفة التدريب تساهم في التشجيع على إتقان العمل وهذا راجع إلى اكتساب المهارات والخبرات التي تجعل العمال مندمجين في مجال عملهم، وفي المقابل نجد نسبة 1.7% من العمال يقرون بأن وظيفة التدريب لا تساهم في تشجيع العامل على إتقان العمل وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالأولى.

الجدول رقم (10) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في أداء للعمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
%96.6	56	نعم
%3.4	2	لا
%100	58	المجموع

الملاحظ من خلال الجدول (10) : أن كل أفراد العينة ساعدهم ا لبرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكهم وأدائهم، وهذا ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو حيث دعى إلى ضرورة إتاحة فرص التدريب والتعليم للعمال وهذا بهدف إكسابهم سلوكيات ومهارات وقدرات تمكنهم من فرض تواجدهم داخل جماعات العمل، بينما 3.4% من أفراد العينة أقرروا العكس .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(11) يوضح مساعدة التدريب في العمل :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
%96.6	56	نعم
%3.4	2	لا
%100	58	المجموع

الملاحظ من خلال الجدول (11): أن نسبة 96.6% تؤكد نسبة من إجمالي العينة أن نشاط التدريب ساعدهم على الدافعية للعمل وهذا ما يحقق أهداف دراستنا، فالتدريب نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد العاملين والجماعات العاملة لتزويدهم بالمعلومات والخبرات والمهارات والسلوكيات وهذا ما أكدته دراسة فيكتور فروم حيث تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكماً من طريقة العمل السليمة ومدرباً على الكيفية المناسبة، إلا أن باقي أفراد العينة 3.4% جاوبوا ب (لا).

الجدول رقم(12) يوضح رضا العامل عن عملية التدريب و في المجال الذي تدرب فيه :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
%87.9	51	نعم
%12.1	7	لا
%100	58	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (12): أن نسبة 87.9% من أفراد العينة راضين عن عملية التدريب، ويرون بأن المجال الذي تم تدريبهم فيه مناسب، في حين أن نسبة 12.1%، يرون بأنه غير مناسب، ومنه نستنتج أن أغلبية العينة يجدون المجال الذي يندرجون فيه مناسب وذلك لأنه يناسب اختصاصاتهم كما أنه يساعدهم على أداء أعمالهم بطريقة جيدة.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(13) يوضح مساعدة التدريب على التكيف ورفع الأداء داخل العمل:

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	55	%94.8
لا	3	%5.1
المجموع	58	%100

يتضح من خلال الجدول (13): أن نسبة 94.8% من العمال يرون بأن التدريب يساعد على التكيف ورفع أداء العامل داخل العمل وذلك يتضح من خلال إتقان العمل والولاء الوظيفي للمؤسسة ثم تليها نسبة 5.1%، يرون العكس أن التدريب ليس العامل الوحيد لتكيف العمال ورفع مستوى أدائهم وقد يتجسد في عوامل أخرى.

الجدول رقم(14) يوضح شعور العامل بمدى مساهمته في تطوير المؤسسة:

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	50	%86.2
لا	8	%13.7
المجموع	58	%100

يتضح من خلال الجدول (14): أن نسبة 86.2% تساهم في تطوير المؤسسة وهذا راجع إلى تأقلمهم مع العمل وعدم وجود صعوبات أثناء تأدية العمل ، بالإضافة إلى أنهم يتمتعون ويشعرون بالولاء للمؤسسة والانتماء لها، بالإضافة إلى المناخ التنظيمي المتميز بالتنسيق والتنظيم، في حين نجد أن 13.7% لا يساهمون في تطوير المؤسسة.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(15) يوضح خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
91.4%	53	نعم
8.6%	5	لا
100%	58	المجموع

تبين من خلال الجدول رقم (15): أن نسبة 91.4 % من أفراد العينة تركزت إجاباتهم على أن البرنامج التدريبي خضع لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة، وهذا ما يؤكد حرص المؤسسة على المتابعة والتأكد المستمر من أن تصميم لبرنامج يتم تنفيذه كما هو مخطط له، وهذا ما يؤدي إلى التأكد من مدى فهم واستيعاب المتدربين للبرنامج الذي تم تنفيذه، في حين نجد أن 8.6% من أفراد العينة أكدوا أن البرنامج التدريبي لا يخضع لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة .

الجدول رقم(16) يوضح توفير المؤسسة الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين أداء العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
84.4%	49	نعم
15.6%	9	لا
100%	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (16): أن نسبة 84.4% من أفراد العينة صرح أن المؤسسة تتوفر على الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين طريقة العمل، وهذا ما يثبت أن المؤسسة تحرص على سلامة عمالها من خلال توفير آلات ومعدات حديثة ومتطورة، ومواكبة للتغيرات والتطورات التكنولوجية والتنظيمية الحاصلة، بحيث تتلاءم مع طبيعة الأعمال، الأمر الذي يساهم في توفير السلوك الخالي من الحوادث، فتوفير الآلات الحديثة التي تتفق مع ظروف العمل وقدرات العمال، يساهم في تخفيض عدد الحوادث والرفع من مستوى أداء العمل، بينما هناك من أقرروا العكس وتعد نسبتهم قليلة لا يقاس عليها وهي 15.6%.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(17) يوضح التكفل الجيد بالعامل أثناء فترة التدريب:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
91.4%	53	نعم
8.6%	5	لا
100%	58	المجموع

نجد من خلال الجدول رقم (17): أن نسبة 91.4 % من العمال يرون أن التدريب يساعد على تكيف العمال والرفع من أدائهم وذلك من خلال الولاء الوظيفي للمؤسسة، ثم تليها 8.6% يرون العكس أن التدريب ليس العامل الوحيد لرفع مستوى الأداء للعمال.

الجدول رقم(18) يوضح مدى وجود صعوبات أثناء التدريب:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
37.9%	22	نعم
62.1%	36	لا
100%	58	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (18): أن نسبة 37.9% من أفراد العينة يواجهون صعوبات أثناء التدريب ويرجع ذلك إلى صعوبة العمل في حين نجدوا أن، 62.1 % من أفراد العينة لا يواجهون صعوبات أثناء التدريب مما يدل على أغلبية العمال على دراية بطبيعة عملهم.

وحسب تصريحات المبحوثين يرون أنه من الصعوبات التي تواجه العامل أثناء التدريب ،عدم توفر النظم التكنولوجية، كما نجد أيضا أن منهم من يرى أنه عدم وجود دعم كافي من قبل الإدارة يؤدي إلى خلق صعوبات تعيق العامل أثناء التدريب .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

1-4- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية.

- دور البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل .

الجدول رقم(19) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على مضاعفة الإنتاج :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
89.7%	52	نعم
10.3%	6	لا
100%	58	المجموع

الملاحظ من خلال الجدول رقم (19): أن نسبة كبيرة من أفراد العينة وهي 89.7% صرحوا بأن البرنامج التدريبي يساهم على مضاعفة الإنتاج، بينما 10.3% من أفراد العينة صرحوا بالعكس بينما تشير النسبة الأكثر أن العامل يرى أن التدريب يساعده في زيادة ومضاعفة الإنتاج.

الجدول رقم(20) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على تحسين المنتج الذي يقدمه:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
91.4%	53	نعم
8.6%	5	لا
100%	58	المجموع

يوضح الجدول رقم (20): أن نسبة 91.4% من أفراد العينة يقرون بأن البرنامج التدريبي يساهم على تحسين المنتج ، وتشير هذه النتيجة إلى أن تدريب العاملين يزيد في تحسين المنتج الذي يقدمه العامل للمستهلك، بينما 8.6% من أفراد العينة يروا العكس .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(21) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على ابتكار أساليب جديدة في العمل :

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	55	%94.8
لا	3	%5.2
المجموع	58	%100

من خلال الجدول رقم (21): نلاحظ أن نسبة 94.8% من أفراد العينة ساعدتهم البرنامج التدريبي على ابتكار أساليب جديدة في العمل، إذ أنه يمكن القول أن البرنامج التدريبي يساهم ويسهل للعمال طريقة القيام بالمهام، ومن دوافع التدريب أيضا أنه يساعد التدريب في رفع مستوى الأداء بالمنظمة، من خلال تطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد فعلا، إلا أن نسبة 5.2% من أفراد العينة يرون أن البرنامج التدريبي لا يساهم ابتكار أساليب جديدة في العمل .

الجدول رقم(22) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على إنجاز الأعمال في وقتها المناسب :

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	54	%93.1
لا	4	%6.9
المجموع	58	%100

من خلال الجدول رقم (22): نلاحظ أن نسبة 93.1% من أفراد العينة ساعدتهم البرنامج التدريبي على إنجاز أعمالهم في وقتها المناسب، وهذا راجع لأنه من مبادئ التدريب هي الاستثمار فلمورد البشري وتنمية أفكاره، بينما نجد 6.9% من أفراد العينة يصرحون العكس تماما.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(23) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي في التقليل من تكاليف الإنتاج :

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	81%
لا	11	18.9%
المجموع	58	100%

الملاحظ من خلال الجدول (23): أن نسبة 81% من أفراد العينة، أكدت لنا أن للبرنامج التدريبي دور في التقليل من تكاليف الإنتاج ، لأن اكتساب المعارف، تساهم مساهمة فعالة في أداء العمل وانجازه بصورة نظرية وتطبيقية، فإتقان أي عمل يقتضى أن يكون العامل قد تلقى تدريباً نظرياً أو تطبيقياً أو معاً، ليستطيع أن يشغله بصورة تضمن له أريحية في أداء وفعالية في انجازه ، وهذا ما ينعكس إيجاب المؤسسة التي يعمل بها ويزيد من مردودية إنتاجها، إلا أنه 18.9% من أفراد العينة جاوبوا ب(لا)

الجدول رقم(24) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على تدارك جوانب النقص في الأداء السابق للعامل:

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	49	84.4%
لا	9	15.6%
المجموع	58	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (24): أن نسبة 84.4% من أفراد العينة صرحوا أن للتدريب ساهم على تدارك جوانب النقص في أدائهم السابق ، لأن فعالية التدريب ، تساهم مساهمة فعالة في أداء العمل وانجازه بصورة متقنة ، فإتقان أي عمل يقتضى أن يكون العامل قد تلقى تدريباً مهني عليه ، ليستطيع أن يشغله بصورة تضمن له أريحية في أداء وفعالية في انجازه. بينما يرى 15.6% من عينة الدراسة أنه العكس.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(25) يوضح مساهمة البرنامج التدريبي على التقليل من الأخطاء المهنية:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
93.1%	54	نعم
6.9%	4	لا
100%	58	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (25): أن نسبة 93.1% من أفراد العينة صرحوا بأن للبرنامج التدريبي دور في التقليل من الأخطاء المهنية، لأن التدريب المستمر يساهم في تخفيض معدلات حوادث العمل وإصاباتهما ، فالبرنامج التدريبي الفعال هو برنامج دائم ومستمر يهدف إلى تحديث مهارات ومعلومات ومعارف الفرد العامل بهدف التكيف مع التطورات المتلاحقة خاصة التكنولوجية، بينما يرى 6.9% من عينة الدراسة أنه العكس.

1-5- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة.

* رابعاً: دور البرامج التدريبية في ترقية العامل :

الجدول رقم(26) يوضح تلقي العمال للبرنامج التدريبي قبل الشروع في العمل :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
71.4%	43	نعم
25.1%	15	لا
100%	58	المجموع

من خلال الجدول رقم (26): تبين أن نسبة 71.4% من أفراد عينة الدراسة تلقوا تدريباً قبل شروعاتهم في العمل، أما نسبة 25.1% من أفراد العينة لم يتلقوا تدريباً قبل شروعاتهم في العمل ، ومن خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج أن أغلبية الموظفين استفادوا من دورات تدريبية متخصصة، ساهمت في صقل

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

مهارتهم الفنية ومن هذا الطرح تبرز أهمية التدريب في صقل مهارات الموظفين وتعزيز قدراتهم الفنية ، وهذا من شأنه أن يساهم في فاعلية أداء العاملين .

الجدول رقم(27) يوضح مساهمة التدريب في ترقية العامل :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
79.3%	46	نعم
20.7%	12	لا
100%	58	المجموع

من خلال الجدول رقم (27): نلاحظ أن نسبة 79.3 % من العمال ترقوا وظيفيا بعد تلاقهم لبرنامج تدريبي فعال ، فالبرنامج التدريبي الفعال هو عملية مستمرة تتم في إطار خطة وإستراتيجية المؤسسة من خلال تلبية احتياجات العمال المشروعة بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم والوصول إلى مستوى عال من الكفاءة والفعالية في الأداء وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة، بينما 20.7% من أفراد العينة يرون عكس ذلك.

الجدول رقم(28) يوضح مساهمة التدريب على اتخاذ القرارات :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
94.8%	55	نعم
5.2%	3	لا
100%	58	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (28): أن نسبة 94.8 % من أفراد العينة صرحوا بأن البرنامج التدريبي يساهم على اتخاذ القرارات ، لأن المؤسسة تشجع العاملين على تقديم أفكارهم ووجهات نظرهم حول القضايا التنظيمية التي تخص المؤسسة، وهذا من شأنه أن ينعكس على المناخ التنظيمي ككل، بينما 5.2% من أفراد العينة يرون العكس تماما .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

الجدول رقم(29) يوضح مساهمة التدريب على اقتراح حلول للمشكلات :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
%82.8	48	نعم
%17.2	10	لا
%100	58	المجموع

نجد من خلال الجدول رقم (29): أن نسبة 82.8 % من أفراد العينة صرحوا بأن التدريب ساعدهم على اقتراح حلول لمشكلاتهم، وهذا راجع إلى قوة الشخصية ووعي الضمير والخبرة، بينما 17.2 % منهم صرحوا أن التدريب لم يساعدهم على اقتراح للحلول ، وهذا راجع إلى الرقابة والتقييد بالأوامر واللوائح.

الجدول رقم(30) يوضح مساهمة التدريب على منح حوافز مكافآت جديدة:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
%65.5	38	نعم
%34.5	20	لا
%100	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30): أن نسبة 65.5 % منحهم حوافز ومكافآت ، لأن التحفيز له درجة كبيرة في سهولة وتنفيذ الأعمال وهذا راجع إلى روح التعاون والعلاقات الطيبة والمكفئات ، بينما 34.5% لم يتلقوا أي تحفيز أو مكافأة ، حسب رأيي هذا راجع لعدم مساهمتهم في تطوير المؤسسة والاكتفاء بالقيام بالأعمال المطلوبة منهم فقط من قبل الإدارة.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

2-1/- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى.

"دور البرامج التدريبية في زيادة معدلات الأداء الوظيفي"

استنادا إلى هذه الفرضية اتضح من خلال تحليل البيانات مايلي:

- أن النسبة الكبيرة من العمال خضعوا إلى برنامج تدريبي، هذا راجع إلى ضرورة عنصر التدريب لما فيه من فائدة للعامل والمؤسسة.

- التدريب يساهم في زيادة كفاءة العاملين بنسبة 96.6 %، وهو ما أكدته نظرية الإدارة العلمية في مبادئها باستخدام الدراسات الحركة والزمن للوصول إلى الطريقة المثلى للأداء .

- التدريب يشجع على الإلتقان في العمل بنسبة 98.3 % .

-مساهمة التدريب على التكيف ورفع الأداء داخل العمل بنسبة 94.8 %.

- التكفل الجيد بالعامل أثناء فترة التدريب بنسبة 91.4 %.

والنتيجة الحتمية التي يمكن استخلاصها بعد أن جاءت النسب كلها متقاربة هي أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.

2-2/- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية.

" دور البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل "

استنادا إلى هذه الفرضية اتضح من خلال تحليل البيانات مايلي:

- يساهم البرنامج التدريبي على مضاعفة الإنتاج بنسبة 89.7 %.

- يساهم البرنامج التدريبي على تحسين المنتج الذي يقدمه العامل بنسبة 91.4 %.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

- يساهم البرنامج التدريبي على إنجاز الأعمال في وقتها المناسب بنسبة 93.1%.

- يساهم البرنامج التدريبي في التقليل من تكاليف الإنتاج بنسبة 81%.

والنتيجة الحتمية التي يمكن استخلاصها بعد أن جاءت النسب كلها متقاربة هي أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

2-3- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة.

" دور البرامج التدريبية في ترقية العامل "

استنادا إلى هذه الفرضية اتضح من خلال تحليل البيانات مايلي:

- يساهم التدريب في ترقية العامل بنسبة 71.4%.

- يساهم التدريب على اتخاذ القرارات بنسبة 94.8%.

- يساهم التدريب على اقتراح حلول للمشكلات بنسبة 82.8%.

- يساهم التدريب على منح حوافز مكافآت جديدة بنسبة 65.5%.

والنتيجة الحتمية التي يمكن استخلاصها بعد أن جاءت النسب كلها متقاربة هي أن الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

النتيجة العامة :

من خلال الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا تم الوقوف على فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المجالين الفني والسلوكي. وانطلاقا من الدراسة الميدانية والمعطيات الكمية المتحصل عليها، ومن خلال ربط التدريب ببعض مؤشرات الأداء مثل الدقة في العمل، التحفيز، والبراعة والقدرة على تنفيذ العمل، والعمل بروح الفريق والتفاني والإخلاص في العمل، والترقية، توصلنا إلى النتائج التالية :

- تؤدي البرامج التدريبية إلى رفع معدلات الأداء الوظيفي، لأن التدريب يزيد من كفاءة العامل وخبرته المهنية داخل مكان العمل وخارجه .
- تساهم البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل، ، لأن التدريب عامل هام ويساهم في تحسين وزيادة نسبة الإنتاج.
- تؤدي البرامج التدريبية إلى ترقية العامل وظيفيا، وهذا وفق متطلبات المؤسسة إن كانت بحاجة لذلك.

من خلال ما سبق من المعطيات والنتائج المتوصل إليها، من تحليل الجداول الخاصة بالفرضيات الفرعية الثلاث، تبين أن الفرضية العامة القائمة بأن: "الفعالية التدريب دور في تحسين الأداء الوظيفي" في المؤسسة محل الدراسة (المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، فرع تقرت) محققة بشكل كبير.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

4- التوصيات والمقترحات:

في الختام يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات وهي كما يلي

1- الإقتراحات :

- أن يستفيد جل العاملين في (المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، فرع تقرت) من الدورات التدريبية .
- لا بد أن تكون الدورات التدريبية مفيدة للعاملين في (مجمع GICA، فرع تقرت).
- برمجة الدورات التدريبية بما يتناسب مع رغبة المدربين.
- تحديد المكان المناسب للدورة حتى يتناسب مع المتدربين ويستفيدوا أكثر من الدورة .
- أن يتناسب محتوى الدورة التدريبية مع احتياجات (مجمع GICA، فرع تقرت) خاصة إذا كان هناك برامج وأجهزة جديدة .
- أن تكون هناك الغاية من برمجة الدورات التدريبية لتحسين الأداء .
- الحرص على تعميم العملية التدريبية على كافة المستويات ، في (مجمع GICA، فرع تقرت) بحيث لا تحرم أي فئة منها، وبالتالي إعطاء الفرصة للجميع على مختلف مستوياتهم ومهامهم للاستفادة من الدورات التدريبية المبرمجة .
- الاهتمام بكل مراحل العملية التدريبية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التدريبية .
- إعطاء العاملين فرص اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع قدراتهم ومع حاجياتهم التدريبية .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

2- التوصيات:

- تكيف الدورات التدريبية وتنويع الأساليب المستخدمة وعدم التركيز بكثرة على الأساليب التقليدية كالمحاضرات والندوات .
- عدم تكثيف الدروس وتحديد مدة التدريب، لأن تقديم عدة مواد في فترة زمنية قصيرة يؤدي إلى عدم استيعاب المدربين لها وبالتالي عدم تحقيق الهدف من العملية التدريبية .
- تنويع المحتوى التدريبي مع مراعاة الفرق بين مستويات التعليم والعمل .
- العمل على تنمية قدرات ومهارات العاملين في مجالات أخرى وهذا لإكسابهم مهارات وخبرات لأداء أعمال أخرى ذات مهام مختلفة.
- السعي إلى جعل العملية التدريبية عملية مستمرة، وذلك لمواكبة التطورات والمستجدات في المجالات المختلفة وذلك بهدف تنويع المهارات والخيارات.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي نقول أن لكل منهما يعد من الوظائف الهامة في المؤسسة، ولا يمكن الاستغناء عنهما، لأن المؤسسة التي تريد البقاء والاستمرار وحتى التميز لابد أن تولي اهتماما كبيرا لمواردنا البشرية، وأن تقوم بتنظيم دورات تدريبية باستمرار حتى تتمكن من تطوير وتحسين أدائهم وتغيير أفكارهم وسلوكياتهم، وزيادة معارفهم، وتنوع خبراتهم ومهاراتهم، وذلك حتى يتسنى لهم القيام بالأعمال الموكلة إليهم، وبالتالي تحسين أداء المؤسسة.

كما أن عملية الأداء تكمن في معرفة الأفراد الذين يلزمهم التدريب، ونوع التدريب الذي يجب القيام به، وعدة قرارات أخرى تتخذ على أساس نتائج هذا التقييم، بالإضافة إلى ذلك أن تغيير أداء العاملين وسلوكهم يدل على نجاح البرامج التدريبية واستفادة العاملين منه

المراجع والمصادر:

الكتب باللغة العربية :

- أكرم رضا، برنامج تدريب المتدربين، ب.ط، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، 2003.
- /1
- 2/-إحسان محمد، الحسن مناهج البحث الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، الأردن، 2005.
- 3/- أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة، ب.ط، دار النهضة، بيروت، 2002.
- 4/-برو محمد، الموجه في منهجية العلوم الاجتماعية، بدون طبعة ،الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو الجزائر، 2014.
- 5/-الجميلي خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، ب.ط، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1988.
- 6/-حسان الجيلاني ، التنظيم والجماعات ، ب.ط ، دار الحجر للنشر والتوزيع ،بسكرة ، الجزائر ، 2008 .
- 7/-حسين ، عبد الحميد أحمد رشوان ،علم الاجتماع التنظيم، ب.ط، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ، مصر 2004.
- 8/- حنفي محمود سليمان، السلوك التنظيمي والأداء، ب.ط، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 1997.

- 9/- رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبات ، ب.ط، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2008،
- 10/- السلمي علي، تطور الفكر التنظيمي، ب.ط، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975
- 11/- الشنواني صلاح. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ب.ط، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 1976.
- 12/- عادل محمد زايد، الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، ب.ط، دار الجامعة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003.
- 13/- عبد الله، محمود عبد الرحمان، سوسيولوجية التنظيم، ب.ط، الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، 1987.
- 14/- عمي عبد الوهاب محمد، تحديد الاحتياجات التدريبية، ب.ط، دار أسامة للنشر، عمان، الأردن، 2002.
- 15/- غربي علي، أهمية المفاهيم في البحث الاجتماعي، أسس منهجية في العلوم الاجتماعية، ب.ط، منشورات جامعة منتورة، قسنطينة، الجزائر، 1999.
- 16/- فريد رشيد عثمان، التدريب المهني، ب.ط، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص35.
- 17/- قيس المؤمن وآخرون، التنمية الإدارية، ب.ط، دار زهران، عمان، 1997.
- 18/- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، ب.ط، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 2006.

- 19-مدحت منتورة ، إدارة وتنمية الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، ب.ط،مجموعة النيل العربية لطباعة والنشر،القاهرة، مصر ، 2009.
- 20-منجي محمد عبد الفتاح، أهمية الموارد البشرية في إيجاد مصارف مؤسسات مالية عربية فعالة، ب.ط،لمؤتمر الثاني حول تنمية الموارد البشرية والمصارف المالية العربية القاهرة، مصر ، 1998.

الرسائل والمذكرات :

- 1/- إلياس سالم ، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، دراسة حالة لشركة الجزائرية للألمنيوم بالمسيلة ، رسالة ماجستير في العلوم التجارية ،2006.
- 2/-عائشة ،مخلوفي ، تحويل الشريك الأجنبي إلى منافس وردة الفعل العمالية ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر،2008.

المجلات:

- يحياوي إلهام ، الجودة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي لمؤسسات الصناعية الجزائرية ، العدد5 ، جامعة باتنة ،2007.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استمارة بحث حول

فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في
المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر GICA ، فرع تقرت .

مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل.

إعداد الطالب :

إشراف الأستاذ:

* بن داود العربي .

* بن عماره ياسين .

أخي العامل، أختي العاملة، أقرأ كل عبارة بعناية وضع علامة (×) في
الخانة المناسبة ونعلمكم أن جميع البيانات ستعامل بالسرية المطلقة وستستخدم
إلا في البحث العلمي وتطويره .

وشكرا لكم على تعاونكم

أولا : البيانات الشخصية :

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن: سنة.

3- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4- الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

5- طريقة التوظيف: اختبار مهني شهادة علمية

6- الأقدمية في العمل: سنة.

ثانيا : بيانات تتعلق بدور البرامج التدريبية في زيادة معدلات الأداء الوظيفي.

7- هل سبق لك وأن خضعت لبرنامج تدريبي ؟ نعم لا

8- هل تساهم وظيفة التدريب في زيادة كفاءة العاملين ؟ نعم لا

ولماذا.....

9- هل عملية التدريب لدى العامل تشجع على إتقان العمل ؟ نعم لا

10- هل ساعدك البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في أدائك للعمل ؟

نعم لا

11- هل ساعدك التدريب في العمل على الدافعية و الحافز للعمل؟

نعم لا

12- هل أنت راض عن عملية التدريب و في المجال الذي تدربت فيه ؟

نعم لا

13- هل يساعدك التدريب على التكيف ورفع الأداء داخل العمل ؟

نعم لا

14- هل تشعر بأنك تساهم في تطوير مؤسستك ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة (نعم) كيف ذلك ؟

15- هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة؟.

نعم لا

16- هل توفر المؤسسة الوسائل و المعدات الحديثة لتحسين أداء العمل؟

نعم لا

17- هل تم التكفل بك جيدا أثناء فترة التدريب من طرف مؤسستك ؟

نعم لا

18- هل واجهتك صعوبات أثناء التدريب ؟ نعم لا

- ماهي هذه الصعوبات ؟

.....

ثالثا : بيانات تتعلق حول دور البرامج التدريبية في زيادة إنتاجية العامل .

19- هل ساهم البرنامج التدريبي على المضاعفة من إنتاجك ؟ نعم لا

20- هل ساهم التدريب على تحسين المنتج الذي تقدمه ؟ نعم لا

21- هل ساهم البرنامج التدريبي على ابتكار أساليب جديدة في العمل ؟

نعم لا

22- هل جعلك التدريب تنجز أعمالك في وقتها المناسب ؟ نعم لا

23- هل ساهم التدريب في التقليل من تكاليف إنتاجك ؟ نعم لا

24- هل جعلك التدريب تتدراك جوانب النقص في أدائك السابق ؟ نعم لا

لا

25- هل ساهم التدريب في التقليل من أخطائك المهنية ؟

نعم لا

رابعا : بيانات تتعلق حول دور البرامج التدريبية في ترقية العامل .

26- هل تلقيت تدريبا قبل شروعك في العمل ؟ نعم لا

27- هل ساهم التدريب في ترقيةك وظيفيا ؟ نعم لا

28- هل ساهم هذا البرنامج التدريبي على اتخاذ قراراتك بشكل جيد ؟

لا

نعم

29- هل جعلك التدريب تقترح حلولاً للمشكلات بطريقة حسنة وصحيحة ؟

لا

نعم

لا

30- هل ساهم التدريب على منحك مكافآت جديدة ؟ نعم

