

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير

فرع: إدارة أعمال

تخصص:



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

أهمية التدريب في تطوير أداء الموظفين في

المؤسسات الاقتصادية

دراسة ميدانية لمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر بولاية المسيلة

تحت إشراف:

- شريف مراد

من إعداد:

- عيشوش حمزة

- شريف ناصر

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
فراحتية العيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
مراد شريف	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
بوذراع أمنية	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2021-2022

شكر و عرفان

الحمد لله الذي أمر بشكره, ووعد من شكره بالمزيد، ونشهد أن لا اله إلا الله هو
المبدئ والمعيد، ونشهد أن محمدا عبده ورسوله الذي بعث بالقران المجيد، اللهم
صل عليه وعلى آله وصحبه أجمعين .

والحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع، وما توفيقنا إلا بالله عليه توكلنا
وعليه فليتوكل المتوكلون .

فمن باب من لم يشكر الناس لم يشكر الله نتقدم بأحر تشكراتنا إلى :

- الأستاذ الدكتور شريف مراد الذي ساعدنا في إعداد بحثنا هذا، فكان بمثابة الموجه
والمرشد

- أساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم المذكرة

. أساتذة كلية العلوم الإقتصادية لجامعة المسيلة على المجهودات المبذولة خلال فترة
الدراسة.

وإلى كل من ساعدنا من بعيد أو من قريب في إنجاز هذه الدراسة.

إهداء

.. إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى ينبوع الذي لا يمل العطاء، إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى
والدتي العزيزة.

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشئ من أجل دفعي في طريق
النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلى والدي العزيز.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إلى إخوتي وأخواتي الاعزاء.

إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الأخوة الذين لم تلدهم أمي إلى
أصدقائي:

إلى أستاذي القدير وإلى لجنة المناقشة والتقييم كل من كانوا سنداً لنا من قريب أو من
بعيد وإلى من كانوا معنا على طريق النجاح والخير إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني
أن لا أضيعهم

شريف ناصر - عيشوش حمزة

فهرس المحتويات

□	شكر وعرهان
□	إهداء
□	فهرس المحتويات
□	قائمة الجداول والأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول: الفصل النظري للدراسة	
02	تمهيد
	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التدريب والأداء العاملين
03	المطلب الأول: ماهية التدريب
05	المطلب الثاني: أنواع التدريب وعناصر نظامه
09	المطلب الثالث: ماهية أداء العاملين
18	المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الاقتصادية
18	المطلب الأول: تعريف المؤسسة الاقتصادية
19	المطلب الثاني: أهداف ووظائف المؤسسة الاقتصادية
22	المطلب الثالث: تصنيفات المؤسسة الاقتصادية
الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر	
31	تمهيد
32	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
32	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر
33	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر
34	المطلب الثالث: أهداف مؤسسة بريماتك لصناعة الأجر
34	المطلب الرابع: المنظومة الهيكلية لمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر
37	المبحث الثاني: تقديم منهج الدراسة

37	تمهيد
37	المطلب الأول: منهج ومجتمع وعينة الدراسة
38	المطلب الثاني: البرامج والأدوات المستخدمة في معالجة البيانات
50	المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة
50	المطلب الأول: خصائص عينة البحث
59	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج
69	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
72	خاتمة
76	قائمة المصادر والمراجع
	الملخص



قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
06	أنواع التوظيف	01
40	درجات الإستبيان	02
41	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التدريب والدرجة الكلية لفقراته	03
44	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أداء الموظفين والدرجة الكلية لفقراته	04
48	الإتساق الداخلي بين محاور الدراسة	05
49	معامل الثبات كرونباخ لجميع محاور الإستبيان	06
50	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور التدريب	07
50	التكرارات والنسبة المئوية لمتغير الجنس	08
51	التكرارات والنسبة المئوية لمتغير الجنس	09
52	التكرارات والنسبة المئوية لمتغير الخبرة المهنية	10
53	التكرارات والنسبة المئوية لمتغير المستوى العلمي	11
54	التكرارات والنسبة المئوية لمتغير المنصب الوظيفي	12
57	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور التدريب .	13
62	يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور أداء الموظفين	14
70	اختبار الفرضية الأولى	15
71	اختبار الفرضية الثانية	16
71	اختبار الفرضية الثالثة	17

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الشكل
34	الهيكل التنظيمي للمؤسسة بروماتك لصناعة الأجر	01
54	دائرة نسبية توضح نسبة متغير الجنس للعينة	02
52	أعمدة بيانية توضح نسبة متغير السن للعينة	03
53	أعمدة بيانية توضح نسبة متغير الخبرة المهنية للعينة	04
54	دائرة نسبية توضح نسبة متغير الخبرة لمستوى العلمي	05
55	اعمدة بيانية توضح نسبة متغير الخبرة المنصب الوظيفي	06

مقدمة



تعتبر المؤسسات المحور الأساسي لجميع القطاعات، والتي ترتبط في وظائف مشتركة كما أن كلا منها تسعى إلى تحقيق أهداف معينة يستحيل تحقيقها إذا لم تتوفر الموارد البشرية المناسبة، حيث لم يحظ العنصر البشري بقدر من الأهمية في بداية نشأة المؤسسات فقد كان يعتبر كآلة إنتاج إلى غاية ظهور حركة الإدارة العلمية أين بدأ رسم مكان واضح لهذا العنصر، حيث أصبح العنصر البشري أهم مورد من بين موارد المنظمة. ولكن مهمة الموارد البشرية لا تقتصر على احتياجات المؤسسة من اليد العاملة واختيار وتوفير هذه الاحتياجات، بل تشمل مواضيع أوسع من ذلك مثل عملية تحسين الكفاءات عن طريق التدريب، كونها تعد من بين وظائف إدارة الموارد البشرية التي تهتم بتطوير وتنمية مهارات وقدرات الأفراد.

وعليه أصبحت وظيفة التدريب استثمارا يكون عائد على العامل من خلال اكتساب مهارات إضافية، ومفاهيم وقواعد واتجاهات جديدة وكذلك على مستوى المؤسسة من خلال تحسين نوعية الإنتاج وزيادته. فعلى الإدارة توفير الإمكانيات المادية والمختصين من أجل التدريب والتي قد تكون مكلفة للمؤسسة، ولكن العائد يكون مربحا لها وذلك من خلال تحسين مستوى كفاءة الأفراد وأدائهم وكذا رفع الإنتاجية، وبالتالي ضمان استمرارية بقاء المؤسسة.

1- الإشكالية : من خلال ما سبق نتجلى لنا إشكالية موضوع البحث والتي نطرحها في التساؤل التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يساهم التدريب في تحسين أداء العاملين في مؤسسة بريماتك لصناعة الأجر بولاية المسيلة؟
وانطلاقا من هذه الإشكالية يمكن تجزئتها إلى أسئلة فرعية التالية:

- هل توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05؟
- هل توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب وانضباط وسلوك العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05؟
- هل توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب ونتائج أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05؟

2- الفرضيات : للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية نقترح الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

- الفرضيات الفرعية :

- لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب وانضباط وسلوك العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05

- H لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب ونتائج أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05

3- مبررات اختيار الموضوع: هناك عدة مبررات دعتنا إلى اختيار هذا الموضوع وأهمها:

- رغبة الطالب في التعرف على طبيعة المواضيع المتعلقة بتسيير الموارد البشرية ، خاصة ما يتعلق بجوانب تحسين أداء العاملين .

- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتحسين أدائه كونه العامل الأساسي في استمرارية وبقاء المؤسسة وأهم مورد فيها.
- محاولة تشخيص واقع اهتمام المؤسسات الجزائرية بموضوعي التدريب وتحسين أداء العاملين .

4- أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- دراسة تحليل وقياس أثر النشاط التدريبي في أداء العاملين في مؤسسة بريماتك لصناعة الأجر
- تحديد مواطن الضعف الموجودة في البرامج التدريبية لمعالجتها من أجل زيادة فعاليتها لتحسين مستوى أداء العاملين
- تطوير النشاط التدريبي للعاملين في المؤسسة لتحقيق التميز في أداء العاملين فيها.
- محاولة ربط الدراسة بالواقع الاقتصادي الجزائري.

5- أهمية الدراسة:

- التدريب يساعد العاملين في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة، وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة.
- يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين إتجاه العمل بالمؤسسة.
- زيادة إنتاجية العاملين كما ونوعا، من خلال إكسابهم المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم.
- يساعد التدريب في اكتساب مهارات وخبرات جديدة.
- التدريب يساعد في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة، أو المهارة أو كليهما.

6- حدود الدراسة: من أجل الإلمام بإشكالية الدراسة وفهم مختلف جوانبها حددنا دراستنا كما يلي:

- الحدود الزمانية: لقد شرعت الدراسة ابتداء من 20 فيفري إلى غاية شهر ماي سنة 2022.
- الحدود المكانية: لقد تم اسقاط الجانب الميداني لهذه الدراسة على مؤسسة بريماتك لصناعة الأجر بولاية المسيلة أي مؤسسة بريماتك سويح أولاد دراج ولاية المسيلة.

7- المنهج المتبع والأدوات المستخدمة:

وللإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث، وذلك بالاعتماد في جزئه النظري على مجموعة الكتب، الرسائل الجامعية، المجالات أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة حالة، بدئ فيها استخدام العينات والذي يعتمد على الاستبيان للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث من أجل اختبار فرضيات الدراسة اعتمدنا على البرنامج الإحصائي SPSS ذلك من أجل تحليل ومعالجة معطيات الاستبيان.

8- صعوبة الدراسة:

- عدم وجود ثقافة تطبيق و التعامل مع الاستبيان في المؤسسة محل الدراسة.
- تعامل كثير من العاملين مع الاستبيان بطريقة غير علمية.
- امتناع جزء آخر عن الإجابة رغم سهولة وبساطة عبارات الاستبيان التي لا تتطلب جهدا كبيرا

9- هيكل الدراسة: المعالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين،

الفصل الأول الجانب النظري والفصل الثاني الجانب التطبيقي . الفصل الأول: تم تقسيم الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حيث تطرقنا المدخل حول التدريب وأداء العاملين وفي المبحث الثاني للدراسات السابقة ومقارنتها مع الدراسة الحالية.

الفصل الثاني: تطرقنا من خلال الدراسة الميدانية لدور التدريب في تحسين أداء العاملين بمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر بولاية المسيلة ، حيث تم عرض في المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة، كما تطرقنا في المبحث الثاني لعرض ومناقشة نتائج الدراسة



**الفصل الأول:
الإطار النظري
للدراسة**

تمهيد

يعتبر موضوع التدريب من المواضيع التي تناولها الباحثين بالدراسة، وهذا في جميع الميادين العلمية وبالنظر إلى الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع، ذلك لأنه أساس نجاح كل مؤسسة وعماد التنمية الإدارية باعتبار أن التدريب يحسن من مستوى الأداء الذي هو عبارة عن سلوكيات العاملين وتصرفاتهم ومدى إنجازاتهم للأعمال الموكلة إليهم، كما يخضع لإجراء عملية التقييم داخل المنظمة والذي يتمثل بإصدار الحكم على هذه السلوكيات في العمل، ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيةهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها، أو تنزيل درجتهم المالية، أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم وفصلهم والاستغناء عنهم، وتحتل هذه العملية جزء كبير من اهتمام القيادات الإدارية، ومسؤولين الموارد البشرية، والعاملين أنفسهم.

وعليه ارتأينا أن نتناول في هذا الفصل بتقدم لمحة عن تدريب ودوره في تحسين الأداء العاملين للمؤسسات، ومعرفة العلاقة بينهما. كما تم عرض بعض الدراسات السابقة التي تحيط بالموضوع سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة ومقارنتها بالدراسة الحالية. إذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التدريب والأداء العاملين

المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الاقتصادية

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التدريب والأداء العاملين

ينصب اهتمامنا على هذا المبحث إلى ثلاث مطالب والمتمثل في المطلب الأول يتضمن مفاهيم أساسية حول التدريب والتفريق بينه وبين بعض المصطلحات الأخرى المتشابهة له، ثم تطرقنا إلى أهمية وأنواع وعناصر نظام هذا التدريب والمطلب الثاني والذي يتضمن أداء العاملين وفي المطلب الثالث والأخير يبرز لنا العلاقة بين التدريب وأداء العاملين .

المطلب الأول: ماهية التدريب

من خلال هذا المطلب نحاول إيضاح ماهية تدريب الموارد البشرية من خلال التطرق لمفهومه، أهميته وأنواعه، وإلى التدريب كنظام متكامل داخل المؤسسة .

الفرع الأول: التدريب وبعض المصطلحات المتشابهة له

أولاً: تعريف التدريب

لقد تعددت واختلقت التعاريف حسب وجهات نظر المفكرين ومنها:

- **التعريف الأول:** التدريب نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في العمل.¹
- **التعريف الثاني:** التدريب عمل أو نشاط من أنشطة الموارد البشرية والذي يعمل على تقرير حاجة الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير والتأهيل في ضوء نقاط الضعف والقوة الموجودة في أداءهم وسلوكهم خلال العمل.²
- **التعريف الثالث:** بينما يعرفه فيليبو Filibo: في كتابه مبادئ إدارة الموارد البشرية بقوله " هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة الأداء وتنفيذ عمل معين.³ ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج بأن التدريب يزود الأفراد بمهارات معينة تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد، وبأنه نشاط يهدف إلى التحسين والتطوير بأساليب العمل داخل المنظمة.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 208.

² خالد عبد الرحمن الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان 2003 ص 89.

³ السعيد مبروك إبراهيم، تدريب وتنمية إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر 2006، ص 36.

الفرع الثاني : بعض المصطلحات المشابهة للتدريب:

أولا التدريب والتعليم: من الناحية العملية يمكن التمييز بين التدريب والتعليم من حيث أن الأخير يعتبر أكثر نطاقا، وهو يهدف في النهاية إلى توسيع مدارك الفرد ومجالات المعرفة لديه، في حين يعتبر التدريب ضيقا من حيث النطاق ويستهدف تنمية قدرات الفرد في مجال أو مجالات محددة للعمل؛

من ناحية أخرى يعتبر عائد التدريب مباشر أي يتحقق في الأجل القصير، بينما يتحقق هدف التعليم في الأجل الطويل¹.

مما سبق يظهر جليا أن كلا من التدريب والتعليم يشتركان في تنمية قدرات الفرد والوصول بها إلى المستوى المرغوب فيه من المهارة.

والمعرفة بهدف مواجهة المواقف والتحديات ويمكن القول بصفة عامة أنه كلما صعدنا في سلم الوظائف في المنظمة كلما أصبح المزيد من التعليم ضرورة حيوية تتطلبها أعباء العمل.

ثانياً: التدريب والتنمية: وعلى الرغم من تشابه التدريب والتنمية من حيث الوسائل المستخدمة في التعليم، إلا أن المدى الزمني لكل منهما يختلف عن الآخر، فالتدريب موجه بالحاجة اليومية، ويركز على وظيفة الفرد الحالية ويستهدف تنمية المهارات و القدرات التي تساهم بشكل واضح في تطوير الأداء الحالي في الوظيفة الحالية، أما تنمية العاملين، فتركز على الوظائف المستقبلية في التنظيم فتسعى عملية التنمية إلى توسيع مهارات الفرد وتنميتها لإعدادها لأداء أعلى مستوى من أدائه الحالي، أي أن العملية تركز على الأعداد المستقبلي للفرد.

هناك من يفرق بين التدريب والتنمية على أساس المستوى الإداري، حيث أن التدريب يخصص للعاملين في المستويات الأدنى، بينما تخصص برامج التنمية للمستويات الإدارية العليا².

الفرع الثالث: أهمية التدريب

إن علمية التدريب لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي المتفتح ولكنها فرصه ذهبية تتيح للأفراد الانتقال من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن تتوافر لدي المتدرب عناصر القدرة والرغبة في التعلم. وتوضح أهمية التدريب من النقاط التالية:

1. يساهم التدريب في رفع مستوي كفاءة الإنتاج كما ونوعا عن طريق زيادة مهارات الأفراد؛
2. يساهم التدريب في تقليل الحاجة إلى الإشراف المباشر، فالشخص المدرب يستطيع السيطرة على نفسه؛
3. يساهم التدريب في العمل علي تخفيض معدل حدوث الحوادث وإصابات العمل؛

¹ محمد عبد الفتاح باغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل لنشر، الطبعة الثالثة، الأردن 2010 ص 26.

² محمد ماهر عليش، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة، القاهرة 2006، ص 22.

4. يساهم التدريب في تكوين اتجاهات عمل إيجابية؛
5. يعمل المدرب على تحقيق الاستقرار والمرونة في أعمال المنظمة؛
6. يساهم التدريب في تحقيق الروح المعنوية لدى أفراد قوي العمل حيث أن الفرد الذي يشعر بزيادة قدراته ومعارفه ومهاراته يزيد شعوره بالأمن والاستقرار مما يساعده في ارتفاع معدل إنتاجه مما يترتب عليه زيادة مكاسبه ويقلل من معدلات الغياب ودوران العمل لديه كل هذا يساهم في رفع الروح المعنوية مما يحقق كفاءته وفاعلية الأداء بالمنظمة.¹

المطلب الثاني: أنواع التدريب وعناصر نظامه

الفرع الأول: أنواع التدريب

تستطيع المنظمة أن تختار من بين أنواع التدريب ما يناسبها، وهذا حسب طبيعة تركيبة مواردها البشرية، نشاطاتها، الإمكانيات والمعدات التدريبية والمالية التي تتوفر عليها، وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف أنواع التدريب إلى ثلاث:²

- أولاً: حسب مرحلة التوظيف
- ثانياً: حسب نوع الوظائف
- ثالثاً: حسب المكان

أولاً: حسب مرحلة التوظيف:³

1. توجيه الموظفون الجدد: يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد؛
2. التدريب أثناء العمل: يهدف هذا التدريب إلى تنمية العاملين وتطويرهم بما يتفق مع المتغيرات التي تحدث في طبيعة الوظائف؛
3. التدريب بغرض تحديد المعرفة والمهارة : حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد؛
4. التدريب بغرض الترقية والنقل: وهو التدريب الذي يلزم لإعداد الفرد لتولي وظيفة جديدة للقيام بواجبات ومسؤوليات جديدة.

¹ ابتسام مخنن ، اثر دورات التدريب والحوافز الوظيفية على أداء العاملين، دراسة ميدانية للمؤسسة المينائية بولاية سكيكدة مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، (غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945 قلالة 2014، ص 17

² فريشى محمد الصالح، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية العتاد الاشغال العمومية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص 37.

³ عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط 01، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 69.

ثانيا: حسب نوع الوظائف:¹

1. التدريب التخصصي: ويشمل هذا التدريب الخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل متخصص؛
2. التدريب الإداري: ويقصد به التدريب على الأعمال ذات الطابع المتماثل؛
3. التدريب المهني: وهو يتعلق بالإعمال اليدوية والميكانيكية.

ثالثا: حسب المكان:

1. التدريب في مكان العمل: يعتبر من أوسع طرق التدريب انتشارا وشيوعا ومن إشكاله :
 - التدريب عن طريق الرئيس المباشر
 - التدريب عن طريق العامل القديم؛
2. التدريب خارج مكان العمل: ذلك التدريب الذي يعطي للعاملين في غير أوقات العمل الرسمية .
بعدها تم عرض أنواع التدريب نقوم بتلخيص هذه أنواع في الجدول التالي :

جدول رقم (01): أنواع التوظيف

مرحلة التوظيف	نوع الوظائف	المكان
1. توجيه الموظفون الجدد	1. التدريب التخصصي	1. التدريب في مكان العمل
2. التدريب أثناء العمل	2. التدريب الإداري	2. التدريب خارج مكان العمل
3. التدريب لتحديد المعرفة والمهارة	3. التدريب المهني	
4. التدريب بغرض الترقية والنقل		

المصدر: احمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية 2005 ص 323

¹ عبد الفتاح الصيرفي، التدريب الإداري (المدربين والمتدربين وأساليب التدريب)، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2009، من ص 35 الى ص 37.

الفرع الثاني: عناصر نظام التدريب

ويقصد به أن التدريب شأنه شأن أي نظام، له مدخلات ومخرجات ومجموعة من النشاطات التدريبية التي يتكون كل منها من مجموعة من العناصر المتكاملة والمتراطة كما يلي:¹

أولاً : المدخلات: هي العناصر التي يتم إخضاعها لعمليات تحول، فتتغير طبيعتها الأولى لتصبح مخرجات التدريب، وتمثل فيما يلي :

1- المدخلات الإنسانية: وتمثل في :

- المتدربون : بمستويات وأنماط أدائهم الفني والتعاملي عند ترشيحهم ويتطلب نجاح برامج التدريب ترشيح واختيار المتدربين على أسس موضوعية، مثل اختيار من يحتاجون فعلاً للتدريب، وتدريبهم على العمل الذي يؤديه فعلاً. ويؤدي ترشيح واستيعاب متدربين في برامج لا تتصل بتخصصاتهم أو لبرامج متقدمة تفوق درجة استيعابهم إلى إهدار جهود وتكاليف التدريب دون عائد؛

- المدربون : يتم تأهيل واختيار المدربين بحيث يكونوا على خبرة تامة بموضوع التدريب، وقدرة كاملة على توصيل المعلومات بإقناع وطريقة واضحة وشيقة، أحد أهم شروط نجاح التدريب، فلا يكفي إن تنحصر مقومات المدرب في انه من كبار موظفي المؤسسة، أو انه مجرد محاضر أو أستاذ جامعي، إن المعيار الحاكم هنا هو مزدوج : الإحاطة الكاملة بموضوع التدريب مع القدرة على التوصيل بإقناع وتشويق؛

- أعضاء جهاز التدريب بالمؤسسة: وهم المختصون بتخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب.

- المدخلات المادية: وتمثل في :

- المعلومات: أهداف المؤسسة، الفرص والقيود البيئية، برامج التدريب التي تصمم لتفي بالاحتياجات التدريبية للمتدربين، مراكز التدريب، وتجهيزاته؛

- مراكز التدريب تجهيزاته : من المهم توافر المساحة المناسبة بما يتيح مساحات داخلية كافية لقاعة التدريب للوحدات الخدمية؛

- برامج التدريب: وهي البرامج التي تصمم بمحتوى وعمق معينين ومدى زمني محدد لتغطي الاحتياجات التدريبية، فإذا كانت مصممة بالاتساع والعمق المناسبين فهي تساهم في تكامل وفعالية المدخلات ومن ثم جودة عملية التدريب؛

¹ جواد رحيل، دور تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعة البيوت الصحراوية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التسيير ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، السنة الجامعية 2014/2015، ص 5.

2- المدخلات المعنوية: وتتركز في المعلومات التي تتعلق بالمدرّب والمتدرّب والعملية التدريبية ككل، وتشمل مدخلات المعلومات أيضا المواد التدريبية التي تعرض على المتدرّبين؛

3- المدخلات التكنولوجية: والتي تتمثل في أساليب الإنتاج والمعرفة الفنية المتاحة للتنظيم؛

- العمليات: هي عبارة عن معالجة معينة تتضمن أنشطة وإجراءات وأساليب وأدوات مختلفة لتحويل المدخلات، وتنقسم إلى:¹

- المرحلة الأولى:

- تحديد الاحتياجات التدريبية: وهي تلك النتائج المحددة التي يراد الوصول إليها، ويمكن إن تكون الاحتياجات التدريبية لمواجهة نواحي ضعف معينة أو مشكلات محددة يراد حلها. وبناء على تحديد الهدف أو الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب؛

- تصميم البرنامج التدريبي: الملائم للاحتياجات والأهداف المحددة. وهي مهمة المسؤول عن التدريب، حيث يقوم بتوضيح الأهداف التي يوجه إليها التدريب، ويحدد الأشخاص الذين يختارون لهذا التدريب، والصفات أو المهارات التي سيكسبونها في نهاية التدريب. وكذلك يقوم المسؤول عن التدريب بانتقاء الموضوعات التي ستدرس في البرنامج، ووضع البرنامج الزمني، وترتيب الوسائل والأساليب التدريبية المناسبة، ويعين المدرّبين الملائمين لتحمل مسؤولية التدريب، ويقرر مكان التدريب ويحدد الإمكانيات والتجهيزات المطلوبة وتكاليفها.

وبعد ذلك يضع مسؤول التدريب مستويات الأداء التي يحققها البرنامج التدريبي، ووسيلة القياس لتحقيق هذه المستويات سواء كانت هذه الوسيلة اختيارا أو تجربة أو بحثا أو تقريرا لحل مشكلة معينة، أو مشروعا أو استقصاءات أو غير ذلك من وسائل القياس التي يمكن بموجبها معرفة مدى تحقيق مستويات الأداء؛ وبعد كل ذلك، يتأكد المسؤولون عن التدريب من توافر الإمكانيات البشرية والمادية لتنفيذ البرنامج. ومن هذه الإمكانيات البشرية توافر المدرّبين والاختصاصيين والإداريين والمساعدين. وإما الإمكانيات المادية فتشمل توافر أماكن عقد الجلسات التدريبية وتجهيزها بالمعدات اللازمة، وكذلك المواد التدريبية مثل: الحواسيب والكتب والمقالات والبحوث والتمرينات والنشرات والمواد والأدوات المكتبية؛²

- المرحلة الثانية: وهي مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي، وفي هذه المرحلة يبدأ التدريب الفعلي الذي يحدث فيه تفاعل بين المتدرّبين حول موضوع التدريب؛

¹ بوعريوة الربيع، تأثير تدريب على انتاجية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير غير منشورة، جامعة محمد بوقرة بومرداس، السنة الجامعية 2006/2007، ص 4.

² جواد رحيل، مرجع سابق ص 7.

- المرحلة الثالثة: هي مرحلة متابعة البرنامج التدريبي والذي يتم فيها الوقوف على سير البرنامج والتأكد من حسن انسياب العملية التدريبية والتعرف على الأخطاء وإيجاد حلول لها في حينها، و إن عملية التدريب وعملية المتابعة تبقى قائمة حتى نهاية البرنامج نهائياً؛

ثانياً : **المخرجات:** هي المدخلات بعد تحويلها أو تعديلها إلى المخرجات يمكن تقسيمها إلى :

1- المخرجات الإنسانية: وهي الأفراد المتدربين و الذين يتوقع إن يكونوا قد اكتسبوا خصائص جديدة بعد التدريب، ومن هذه الخصائص الجديدة : تغيير في بعض الخصائص الشخصية أو زيادة في معرفتهم أو إضافة لمهاراتهم أو تحديد لقدراتهم؛

2- المخرجات المادية: وهي النتائج الملموسة التي سوف يحققها المتدربون بعد إن اكتسبوا خصائص جديدة، ومن المخرجات المادية : زيادة الإنتاجية كما ونوعاً، وتخفيض التكاليف وتحقيق الوفورات في الوقت والجهد، وارتفاع مستويات الأداء وازدياد العائد والإرباح؛¹

3- المخرجات المعنوية: وتتمثل في الجانب الفكري والنفسي لإفراد التنظيم، ومن المخرجات المعنوية رقي معلومات المتدربين وارتفاع وعيهم بمشكلاتهم ومشكلات منظماتهم، وازدياد ولائهم لمنظماتهم، وتحسين وجهات نظرهم نحو العمل والإنتاجية وتعميق الانسجام في علاقاتهم.

المطلب الثالث: ماهية أداء العاملين

الفرع الأول: مفهوم وتعريف الأداء

أولاً : مفهوم الأداء

انعدم توحيد مختلف وجهات النظر حول مدلول الأداء، مما أدى إلى التباين حول وضع تعريف له، فمصطلح الأداء ليس حديثاً بل توجد عدة دراسات وأبحاث من الناحية النظرية والتطبيقية التي هدفت إلى تحديد مفهومه إلا أنه لا يوجد اتفاقاً عاماً حول تعريفه، إضافة إلى الاختلاف في المصطلحات المستخدمة للدلالة على الأداء مثلاً كالكفاءة والفعالية.²

ثانياً : تعريف الأداء:

يعد الأداء القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في إطار المنظمات وقبل الإسهاب في وجهات النظر المتعلقة به سنشير إليه كمصطلح فالأداء لغة يقابل اللفظة اللاتينية **performe** التي تعني إعطاء كلية

¹ فهد من حمد السعدون، دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة لتحقيق الادعاء العام بمنطقة الرياض، مذكرة مقدمة النبل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية ، 2013، ص: 41.

² بوعويوة الربيع ، مرجع سابق، ص 43..

الشكل لشيء ما، والتي اشتقت منها اللفظة الانجليزية performance التي تعني انجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه.

- حيث يرى (M.LEBAS) أن الأداء يرتبط دائما بالمستقبل وأن هذا المصطلح ما هو إلا تعبير عن: القدرة على الذهاب أو التوجه أينما نريد ، كما أنه يقترح معنيين للأداء أحدهما ضيق والآخر واسع، فحسب المعنى الضيق فإن الأداء هو الأثر أو النتيجة، في حين أنه حسب المعنى الواسع فإن الأداء هو مجموعة من المراحل المنطقية والأساسية التي ينبغي قطعها من أجل بلوغ نتيجة معينة، إلا أنه يبقى دائما مفهوما غامضا لأنه يحمل في جعبته العديد من المعاني.¹

- فعرفه Akherkhen : أنه انجاز أو تأدية عمل يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها المسطرة.²

- كما يعرف الأداء بأنه " السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة"³.

- ولتبرير هذا الرأي يرى شوفا لبي وآخرون معه أن الإنتاج الإجمالي للمؤسسة ينتج عن التوفيق بين العديد من العوامل ك رأس المال، العمل، المعرفة. ... الخ أما الأداء فينحدر أو ينتج مباشرة عن عنصر العمل، وبالتالي فإن كل عامل سيعطي الأداء الذي يتناسب مع قدراته ومع طبيعة عمله .

- إلا أن أداء المورد البشري وإن كان جزءا لا يتجزأ من أداء المؤسسة ككل فهو في حقيقة الأمر لا يعبر عنه وحده دون إدراج أداء الموارد الأخرى مادامت المؤسسة تحقق أهدافها من خلال تفاعل مختلف مواردها، فهناك من ربط الأداء بمدى بلوغ المؤسسة أهدافها أحيانا وأحيانا أخرى بمدى الاقتصاد في استخدام مواردها المتميزة بالندرة النسبية، ومن هذا السياق انطلقت وجهة نظر كل من: Bramiely&Miller إلى الموارد في تعريفهم للأداء حيث اعتبروا أن الأداء محصلة قدرة المنظمة في استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها المنشودة، ومدى قدرتها على مواجهة التحديات لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.⁴

- وفق المنظمة العالمية للتقييس الإيزو 9000 اصدار 2008 أنه يشمل الكفاءة والفعالية، فهذه الأخيرة هي مدى بلوغ النتائج أما الكفاءة فهي العلاقة بين النتيجة المتحصلة والموارد المستخدمة، أي أن الفعالية مدى تحقيق الأهداف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة، في حين يقصد بالكفاءة القدرة على تدنيه مستويات استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة التي تقاس بالعلاقة بين النتائج والموارد المستخدمة⁵

¹ مراد كواشي، أهمية الحوكمة في تحسين الأداء الشامل لمنظمات الأعمال، مجلة جامعة بابل العلوم المصرفية والتطبيقية، العراق، العدد: 1، المجلد: 25، 2017، ص: 179.

² الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد السابع، الجزائر، 2009، ص: 218.

³ سناء عبد الكريم خناق ، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية ، ملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات وحكومات ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية قسم التسير، جامعة ورقلة ، الفترة 8-9 مارس 2005 ، الجزائر، ص: 218.

⁴ أمل عبد محمد علي، إدارة المعرفة الشاملة وأثرها في التميز في الأداء (بحث ميدان)، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، جامعة بابل، العراق، المجلد: 205، الاصدار 20، 2016، ص: 106 - 107.

⁵ باباه ولد سيدان، دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إدارة الأعمال، جامعة تلمسان، الجزائر ، 2009/2010، ص: 50.

- وهناك من يعكس المصطلحين - الكفاءة والفعالية - من حيث المدلول، وهناك أيضا من ذهب إلى حصر الأداء في أحد بعديه بجعله مرادفا إما للكفاءة أو الفعالية، فمنهم من يرى أن مفهوم الفعالية يتساوى مع مفهوم الأداء الشامل وعلى هذا الأساس عرف الأداء بأنه يمثل الكيفية التي تستخدم بها الوحدة الإنتاجية مواردها المادية والبشرية في سبيل تحقيق الأهداف المحددة ، وعلى خلاف هؤلاء الذين ركزوا على الفعالية فقط، فقد ذهب آخرون إلى التركيز على الكفاءة لوحدها، حيث عرفوا الأداء بأنه: قدرة المؤسسة في الاستمرار بالشكل المرغوب فيه في السوق وهذا ما يتطلب الكفاءة¹.

وفي الواقع الكفاءة والفعالية هما وجهان متلازمان هذا ما رجحه العديد من الباحثين سواء كان ذلك على المستوى الاستراتيجي أو في المستوى التشغيلي، حيث يرى Angelier أنه: يعبر عن قدرة المؤسسة في الاستمرار بالشكل المرغوب فيه في سوق تنافسية متطورة وهذا ما يتطلب في آن واحد الكفاءة والفعالية ويمكن توضيح الأداء من منظور الكفاءة والفعالية كالتالي هو إنجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفعالية، لذا فالأداء يقتضي التركيز على العناصر الفريدة التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، والتي تكون محور للتقييم وكذلك هو المنظومة المتكاملة لتتاج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية².

ثالثاً : تعريف أداء العاملين :

لقد اختلف الباحثون والكتاب حول إعطاء تعريف موحد لأداء العاملين، وفي ما يلي عرض لأهمها: - عرف (Bovelos) أداء العاملين أنه: انعكاس لمدى نجاح العامل أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أيا كانت طبيعة هذا العمل³.

- وعرفه العديد من الباحثين أنه: ما يقدمه ويضيفه العاملون من مخرجات عمل، ونوعية علاقتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة وتعليمات العمل⁴.

- وعرف اندرود (Andrewd) أداء العاملين: بأنه تفاعل السلوك العامل، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات العامل في المنظمة⁵.

¹ د ، عبد المليك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، منشورات جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2001، ص:87.

² سميرة صوح ، دور توليد المعرفة في تحسين الأداء البشري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر، 2012/2013، ص: 34- 35.

³ أنجيسيس ، أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية مجمع سونغاز)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تسيير الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016/2017، ص: 44.

⁴ د فردوس بن عزة ، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015/2016، ص:10.

⁵ فاروق جهلان ، حماد عبد الحكيم، أثر المطابقة وفق الأيزو 9000 في أداء العاملين (دراسة حالة المؤسسة ليند غاز)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير ، إدارة الأعمال، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012/2013، ص: 16-17.

- كما عرفت هاينز (Haynes) أداء العاملين : بأنه الناتج الذي يحققه العامل عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة¹

- وأشار (Tomas Gilbert) على أنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز والأداء ذلك أنا السلوك وما يقوم بها الأفراد من أعمال في المؤسسة أما الإنجاز هو ما يبقى من أثر أو النتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل في حين أن الأداء هو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه يعبر عن مجموعة الأعمال والنتائج معا².

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أنه وضع محددات أداء العاملين القدرة والرغبة ، الانضباط والسلوك والنتائج).

الفرع الثاني: أنواع وعناصر الأداء:³

أولاً : أنواع الأداء

بعد أن تطرقنا لتعريف الأداء العاملين سنقوم بتصنيفه حسب المعايير التالية :

1- حسب معيار الشمولية:

يصنف الأداء حسب هذا المعيار إلى الأداء الكلي و الأداء الجزئي.

- **الأداء الكلي:** ويتمثل الأداء الكلي للمؤسسة في الانجازات التي ساهمت في تحقيقها جميع عناصر المؤسسة أو وظائفها.

- **الأداء الجزئي:** و يتحقق الأداء الجزئي للمؤسسة على مستوى الوظائف و الأنظمة الفرعية في المؤسسة.

2- حسب معيار المصدر:⁴

. ينقسم الأداء وفقا لهذا المعيار إلى نوعين وهما الأداء الداخلي و الأداء الخارجي.

- **الأداء الداخلي:** وهو الأداء الناتج عن كل من الموارد البشرية، والمالية و التقنية الضرورية لتسيير نشاط المؤسسة ويشمل الأداء الداخلي ما يلي:

■ الأداء البشري: وهو أداء الأفراد داخل المؤسسة من خلال صنع القيمة المضافة، وتحقيق الأفضلية باستخدام مهاراتهم وخبراتهم.

■ الأداء التقني: ويتمثل قدرة المؤسسة على استعمال استثماراتهم بشكل فعال.

¹ علي رحمة راشد، استراتيجيات الصراع التنظيمي وانعكاساتها في الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق، العدد:98، المجلد: 23، 2016، ص:208.

² مرجع نفسه ، ص: 44.

³ أحلام محمد شواي، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، العراق ، المجلد: 24، الإصدار:4، ص:391.

⁴ سميرة صولح ، مرجع سابق ذكره، ص: 38.

■ الأداء المالي : ويكمن الأداء المالي في فعالية تعبئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

-**الأداء الخارجي:** هو الأداء الناتج عن التغيرات الحاصلة في المحيط الخارجي للمؤسسة، وهناك عدة متغيرات تنعكس على أداء المؤسسة.

3- حسب معيار الطبيعة: تبعا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى أداء اقتصادي، اجتماعي، تكنولوجي، و أداء إداري كما يلي:

- **الأداء الاقتصادي:** يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى بلوغها ويتمثل في الفوائد الاقتصادية التي تحنيها المؤسسة نتيجة تعظيم ناتجها، ويقاس الأداء الاقتصادي عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة.

- **أداء الاجتماعي:** يعد الأداء الاجتماعي لأي مؤسسة أساسا لتحقيق المسؤولية الاجتماعية داخلها، ويصعب قياس الأداء الاجتماعي بالمقاييس الكمية المتاحة، ولتحديد مدى مساهمة المؤسسة في المجالات الاجتماعية التي تربط بينها وبين الجهات التي تتأثر بها.

- **الأداء التكنولوجي:** يتمثل الأداء التكنولوجي للمؤسسة في تحديد أهدافها التكنولوجية أثناء عملية التخطيط، وفي أغلب الأحيان تكون الأهداف التكنولوجية التي ترسمها المؤسسة أهداف استراتيجية نظرا لأهمية التكنولوجيا.

- **الأداء الإداري:** ويتمثل في الأداء الإداري للخطط والسياسات و التشغيل بطريقة ذات كفاءة وفعالية، ولتقييم الأداء الإداري يمكن استخدام الأساليب المختلفة لبحوث العمليات.

4- حسب معيار الوظيفة:¹

يصنف الأداء حسب معيار الوظيفة وفقا لوظائف المؤسسة و المتمثلة في كل من الوظيفة المالية، ووظيفة الإنتاج، ووظيفة التسويق، ووظيفة التموين، ووظيفة البحث والتطوير، أداء ووظيفة الأفراد.. الخ، وسنذكر الأهم:

- **أداء الوظيفة المالية:** يتمثل في مدى تحقيق المؤسسة الأهداف المالية، كتحقيق التوازن المالي، توفير السيولة لتسديد التزاماتها، وتحقيق المردودية.

- **أداء الوظيفة الإنتاجية:** يتمثل الأداء الإنتاجي للمؤسسة في تحقيق معدلات إنتاج مرتفعة و بجودة عالية مع تدنية التكاليف.

- **أداء وظيفة البحث والتطوير :** يتم دراسة وظيفة البحث والتطوير بناء على مؤشرات عدة منها التنوع وقدرة المؤسسة على إنتاج منتجات جديدة، و كذلك قدرتها على الاختراع والابتكار.

¹ اعز الدين هروم، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية بمركب الجارف والرافعات)، مذكرة مقدمة لاستكمال الحصول على الماجستير في علوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007/2008، ص:26.

- أداء وظيفة الأفراد: يتمثل أداء الفرد في قيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله وتمكنه من إنجازها و أداء مهامه بنجاح.¹

الفرع الثالث: عناصر أداء العاملين:

يتكون أداء العاملين من ثلاثة عناصر وهي:²

- كمية العمل: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازها في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.³

أولاً - نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ثانياً - المثابرة والثقة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

ثالثاً - المعرفة بمتطلبات العمل: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.⁴

ومن هنا ظهرت عدة اجتهادات من طرف المختصين في علم الإدارة باعطاء بعض المحددات واختلقت بينهم باختلاف الوجهة المطروحة نذكر منها :

- وحسب نظرية التوقع التي اعتبرت محددات أداء العاملين نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددتين رئيسيتين هما: الدافعية الفردية، والقدرة على إنجاز العمل، ثم أضافوا المحدد الثالث وهو: المناخ أو بيئة العمل والتي تنعكس النتائج فيها.⁵

وقد تباينت آراء مختلف الباحثين في تحديد طبيعة هذه القوى، و تعددت: حيث وضع كل من بورتير (Porter) وزميله إدوارد لولير (Lawler) سنة 1968م نموذجاً حول محددات أداء العاملين التي تتكون من ثلاث عوامل رئيسية هي: الجهد المبذول، قدرات الفرد وخبراته، إدراك الفرد لدوره الوظيفي.

¹ د خديجة دزايت ومعطا الله مبروك، تقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير)، مذكرة لنيل شهادة الليسانس المالية المؤسسة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2012-2013، ص. ص: 6-7.

² الأمين بوشليق، دور التكوين في تحسين أداء العاملين (دراسة حالة ENTP) مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في اقتصاد وتسيير بترول، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2014/2015، ص: 6

³ نجيب سبيح، مرجع سابق ذكره، ص: 45.

⁴ حسين محمد حراحشة، إدارة الجودة الشاملة و الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص: 93.

⁵ وسام إبراهيم موسى، أثر ضغوط العمل في أداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، المجلد: 21، العدد: 81، 2015، ص: 146.

الفرع الرابع: أهمية أداء العاملين وعملية تقييمه: ¹

أولاً: أهمية أداء العاملين

يمكن القول إن حياة المنظمة أيا كانت بطبيعة النشاط الذي تمارسه، تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط لهم من قبل الإدارة، فإن هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة، كالبقاء، والنمو، والتوسع، وإذا ما كان الأداء دون المستوى المطلوب، فإنه سيشكل عائقا كبيرا أما المنظمة في تحقيق أهدافها، بل قد يؤدي أحيانا إلى تصفية المنظمة. وبسبب جوهرية الأهداف التي يمكن أن تحققها العملية، فأثما تعطي اهتماما خاصا من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، للوصول من خلالها إلى المزايا الهامة والمتمثلة برفع الروح للعاملين، وإشعارهم بالعدالة، ودفعهم إلى تحمل المسؤولية، وتوفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البشرية (كالتوظيف والتدريب والمتابعة).

ثانياً: عملية تقييم أداء العاملين:

تعد عملية تقييم أداء العاملين في أي منظمة من الأعمال والنشاطات الرئيسية لمعرفة مستوى أداء العاملين والمنظمة على حد سواء ومحاولة تطوير الأداء وتنميته وصولا لتحقيق الأهداف المرغوبة، وسوف نتطرق هنا إلى تحديد تعريف مفهوم هذه العملية .

هناك عدة تعاريف لتقييم أداء العاملين، نذكر منها:

- هو العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى معايير ومعدلات تتم على أساسها مقارنة مستويات أدائهم بما لتحديد مستويات كفاءتهم في الأعمال الموكلة إليهم ².

- كما عرفه (GaryDessler): أنه تقييم للأداء الحالي أو الماضي للعامل بالنسبة لمعدلات أدائه ³

- وعرف كذلك أنه عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل، ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترفيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها، أو تنزيل درجتهم المالية، أو تدريبهم وتنميتهم أو فصلهم والاستغناء عنهم ⁴

¹ فايز عبد الرحمن الفروخ ، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص.ص: 43-44

² العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية (دراسة ميدانية في جامعة ورقلة)، مجلة الباحث، ورقلة ، الجزائر، العدد:10، 2012، ص 323.

³ محمد السايح الزغودي ، مراجعة إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية مؤسسة ALFA PIPE)، مذكره مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقلة، الجزائر، 2011/2012، ص: 45.

⁴ محمد السايح الزغودي ، مراجعة إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية مؤسسة ALFA PIPE)، مذكره مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقلة، الجزائر، 2011/2012، ص: 45.

- و هو كذلك تقدير كفاءة العاملين في أعمالهم وسلوكهم وأنه نظام رسمي مصمم من طرف إدارة الموارد البشرية في المنظمة من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك العاملين أثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء والسلوك ونتائجها، خلال فترة زمنية محددة ومعروفة، وتقييم الأداء يساعد الإدارة في اتخاذ القرارات بشأن العامل وإرشاده إلى مواضع القوة والضعف¹

¹ عمار بن عيشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2005/2006، ص:6

المبحث الثاني: المؤسسة الاقتصادية

تمهيد:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى بلوغ وتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة و تعتبر المؤسسة المصغرة أحد أنواع المؤسسات الاقتصادية، التي شهدت في الآونة الأخيرة اهتماما بالغاً من العديد من الدول متقدمة منها أونامية وهذا لما تتميز به هذا النوع من المؤسسات من خصائص ومميزات، أدت بها إلى الوصول إلى نتائج ملموسة حيث أثبتت قدرتها في معالجة المشكلات الاقتصادية الرئيسية التي تواجه الاقتصاديات المختلفة وبدرجة أكبر من المؤسسات الكبيرة.

ومن هذا وكون المؤسسات المصغرة تعتبر صنف من أصناف المؤسسات الاقتصادية ارتأينا في فصلنا هذا التعرض أولاً إلى مفهوم المؤسسات الاقتصادية ووظائفها وأهدافها بصفة عامة، كذلك التطرق إلى أهم المعايير السائدة في تصنيفها، قبل التطرق إلى مفهوم المؤسسات المصغرة، ومن ذاك التعرض إلى خصائص وأهمية المؤسسات المصغرة، وأهم الصعوبات التي تواجه نموها وتطورها.

المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الاقتصادية

المطلب الأول: تعريف المؤسسة الاقتصادية

إن عملية إعطاء ووضع تعريف موحد وواضح للمؤسسة الاقتصادية يعتبر أمر بالغ الصعوبة، فقد تعددت وتباينت آراء الاقتصاديين حول مفهوم المؤسسة الاقتصادية، وهناك جملة من الأسباب التي أدت إلى عدم الوقوف على تعريف موحد للمؤسسة الاقتصادية أهمها¹:

- التطور المستمر الذي شهدته المؤسسة الاقتصادية في طرق تنظيمها، وفي أشكالها القانونية منذ ظهورها، وخاصة في هذا القرن.

- تشعب واتساع نشاط المؤسسة الاقتصادية، سواء الخدماتية منها أو الصناعية، وقد ظهرت عدة مؤسسات تقوم بعدة أنواع من النشاطات في نفس الوقت، وفي أمكنة مختلفة مثل المؤسسات المتعددة الجنسيات والاحتكارات.

- اختلاف الاتجاهات الاقتصادية والإيديولوجية، حيث أدى ذلك إلى اختلاف نظرة الاقتصاديين في النظام الاشتراكي إلى المؤسسة عن نظرة الرأسماليين، و عليه إعطاء تعاريف مختلفة للمؤسسة.

ومن هنا جاءت تعاريف شاملة تشمل مختلف أنواع المؤسسات، سواء من ناحية الأنظمة الاقتصادية أو نوعية النشاط والأهداف.

وفيما يلي ندرج بعض التعاريف الشاملة الخاصة بها:

تعرف على أنها «اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، وهذا في إطار قانوني ومالي اجتماعي معين، ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به، ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية وأخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطا وثيقا بالأفراد. وتتمثل الأولى في الوسائل والمواد المستعملة في نشاط المؤسسة، أما الثانية فتتمثل في الطرق و الكيفيات والمعلومات المستعملة في تسيير ومراقبة الأولى»².

. وتعرف كذلك على أنها « شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة»³.

كما تعرف « أنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية (طبيعية كانت أو مادية أو غيرها) والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع»⁴.

¹ ناصر داديدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 1998، ص: 08.

² المرجع نفسه، ص: 10.

³ صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1982، ص: 58.

⁴ أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص: 15.

المطلب الثاني: أهداف ووظائف المؤسسة الاقتصادية

الفرع الأول: أهداف المؤسسة الاقتصادية

إن أصحاب المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عمومية منها أو خاصة، يسعون وراء إنشائهم للمؤسسة، إلى تحقيق جملة من الأهداف والتي تختلف وتتعدد، باختلاف أصحاب وطبيعة وميدان نشاط المؤسسات، ويمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية:

أولاً: الأهداف الاقتصادية

- 1- تحقيق الربح¹: يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية و تطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها وبالتالي الصمود أمام منافسة المؤسسات الأخرى و الاستمرار في الوجود.
- 2- عقلنة الإنتاج²: أي الاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج و رفع إنتاجيتها من خلال التخطيط المحكم و الدقيق للإنتاج و التوزيع ثم مراقبة تنفيذ الخطط و البرنامج و ذلك بهدف تفادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية و المالية و الإفلاس في آخر المطاف نتيجة لسوء استعمال عوامل الإنتاج
- 3- تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع: وهذا من خلال تحقيق كامل عناصر الإنتاج لتلبية الحاجات المتزايدة، و يجب أن يحقق الإنتاج مايلي:
 - ✓ مستوى عالي من المرونة؛
 - ✓ أن يتم الإنتاج في وقته المحدد دون تقديم أو تأخير؛
 - ✓ أن يتم تسليمه لطالبيه في الوقت المحدد.

ثانياً: الأهداف الاجتماعية:

من بين الأهداف الاجتماعية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية على تحقيقه مايلي:

- 1- ضمان مستوى مقبول من الأجور: يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، حيث يتقاضون أجوراً مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقاً مضموناً قانوناً و شرعاً و عرفاً، إذ يعتبر العمال العنصر الحيوي والحي في المؤسسة إلا أن مستوى وحجم هذه الأجور تتراوح بين الانخفاض والارتفاع حسب طبيعة المؤسسة وطبيعة النظام الاقتصادي ومستوى المعيشي.

¹ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص : 17، 18.

² عمار زيتوني، مصادر تمويل المؤسسات مع دراسة للتمويل البنكي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 09، مارس 2006، ص: 43.

- 2- تحسين مستوى معيشة العمال:** إن التطور السريع الذي شهدته المجتمعات في الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتوجات جديدة بإضافة إلى التطور الحضاري لهم.
- 3- توفير تأمينات ومرافق للعمال :** تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي والتأمين ضد حوادث العمل وكذلك التقاعد، بالإضافة إلى المرافق العامة مثل تعاونيات الاستهلاك والمطاعم... الخ¹.
- 4- تأهيل العمال²** حيث يتم تدريب وتطوير العاملين ورفع مستويات مهاراتهم المهنية، وهذا عن طريق إخضاع العمال إلى دورات تكوين وتدريب من أجل رفع المستوى المهني، والتخصص حسب القدرة المهنية للعمال.

ثالثاً : الأهداف التكنولوجية

من بين الأهداف التكنولوجية التي تؤدها المؤسسة³:

- 1- البحث والتنمية:** حيث مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علمياً، وترصد لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهمية لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح، ويمثل هذا البحث نسبة عالية من الدخل الوطني في الدول المتقدمة، وخاصة في السنوات الأخيرة، إذ تتنافس المؤسسات فيما بينها على الوصول إلى أحسن طريقة إنتاجية وأحسن وسيلة، تؤدي إلى التأثير على الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية في المؤسسة.
- 2-** كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دوراً مسانداً للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطوير التكنولوجي نظراً لما تمثله من وزن في مجموعها وخاصة الضخمة منها من خلال الخطة التنموية العامة للدولة المتوسطة الأجل، التي يتم من خلالها التنسيق بين العديد من الجهات ابتداءً من مؤسسات البحث العلمي، والجامعات والمؤسسات الاقتصادية.

الفرع الثاني: وظائف المؤسسة الاقتصادية

للمؤسسة عدة وظائف تمكنها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي:

أولاً - الوظيفة المالية:

تعتبر الوظيفة المالية من أهم الوظائف في المؤسسة، فالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من إنتاج وتسويق.. دون توافر الأموال اللازمة لتمويل أوجه النشاط المختلفة وأوجه الإنفاق.

¹ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص: 19.

² إبراهيم بخني، دور الإنترنت وتطبيقاتها في مجال التسويق، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص: 05

³ د ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص: 21.

وتعرف الوظيفة المالية على أنها مجموعة من المهام والعمليات، التي تسعى في مجموعها إلى البحث عن الأموال في مصادرها الممكنة بالنسبة للمؤسسة، بعد تحديد الحاجات التي تريدها من الأموال من خلال برامجها وخططها الاستثمارية.¹

ثانياً - وظيفة التمويل: التمويل كمجموعة من مهام و العمليات، يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليها من خارج المؤسسة، بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة طبقاً لبرامج وخطط المؤسسة² ومن هذا التعريف يتضح لنا أن وظيفة التمويل تنقسم إلى مهمتين فرعيتين: مهمة الشراء ومهمة التخزين.

1- مهمة الشراء:³

هي مجموعة من الأنشطة التي تختص بتوفير مستلزمات النشاط من خارج المؤسسة بالكمية والجودة والأسعار المناسبة، وفي التوقيت ومن المصدر المناسبين.

2- مهمة التخزين:

هي مجموعة من الإجراءات والأعمال التي تقوم بها المؤسسة على أساس أنظمة محكمة، ووفق صيغ معينة وعبر أجهزة مختصة، لتأمين الإمداد المستمر بالمستلزمات السلعية لعمليات التشغيل في الزمن المحدد وبالكميات والنوعية المطلوبتين.

ثالثاً وظيفة الإنتاج:

يعتبر الإنتاج الوظيفة الأساسية للمؤسسات الإنتاجية فهو المبرر لوجودها و الحافز على استمرارها و بقاءها كون الإنتاج يرتبط بإشباع الحاجات الإنسانية و بالتالي فإنه يستمر ما دامت الحاجة الإنسانية قائمة. ويمكن تعريفها بأنها "عملية إنتاج المنفعة أو المنافع التي يقيم العمل من أجل خلقها وبيعها كوسيلة لتحقيق الربح"⁴.

رابعاً : وظيفة التسويق:

يعد التسويق من المفاهيم التي استقطبت انتباه و اهتمام العديد من الاقتصاديين و الباحثين خلال العقود الأربعة الأخيرة و تركز هذا الاهتمام حول كيفية تعريف مفهوم التسويق.⁵

ويعرف التسويق على أنه مجموع العمليات و الجهود التي تبذلها المؤسسة من اجل معرفة أكثر المتطلبات السوق، و ما يجب إنجازه في مجال مواصفات المنتج الشكلية و التقنية حتى تستجيب أكثر لهذه المتطلبات من جهة، و كل ما

¹ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص: 263.

² المرجع نفسه، ص: 294.

³ د على الشرفاوي، المشتريات وإدارة المخازن، الدار الجامعية، بيروت، 1995، ص: 20.

⁴ سعاد نائف بنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، دار وائل لنشر، عمان، الأردن، 2005، ص: 226.

⁵ أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص: 75.

يبدل من جهود في عملية ترويج و توفير المنتج للمستهلك في الوقت المناسب وبالطريقة الملائمة حتى تبيع أكبر كمية ممكنة منه و بأسعار ملائمة تحقق أكثر أرباحا لها.¹

خامساً: وظيفة الموارد البشرية:

تحتل وظيفة الموارد البشرية مكانة هامة في المؤسسة، فهذه الأخيرة لها أموال، زبائن، تكنولوجيا، أسواق... ولتشغيل كل هذا فهي بحاجة إلى محرك أساسي وهو الأفراد. وتعرف وظيفة الموارد البشرية على أنها مجموعة النشاطات المتعلقة بحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها، بما يمكن من تحقيق الأهداف بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.²

المطلب الثالث: تصنيفات المؤسسة الاقتصادية

الفرع الأول: تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعا لمعيار الحجم

يتم تقسيم المؤسسات الاقتصادية ووضع الحدود الفاصلة بينها استنادا لحجم المؤسسة حيث تأخذ المؤسسة الاقتصادية وفق هذا المعيار الأشكال التالية:

مؤسسات مصغرة - مؤسسات صغيرة - مؤسسات متوسطة - مؤسسات كبيرة. ويعتمد في وضع الحدود الفاصلة بين مختلف الأحجام على معيارين رئيسيين: معايير كمية و معايير نوعية.

أولاً: المعايير الكمية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية

حيث يتم تصنيف المؤسسات الاقتصادية استنادا إلى مؤشرات كمية ذات طابع إحصائي ومن بين أهم المعايير الشائعة الاستخدام هي:

- معيار عدد العمال (حجم العمالة).

- المعيار المالي أو النقدي والذي يضم معيار رأس المال المستثمر ومعيار حجم المبيعات.

- معيار عدد العمال أو حجم العمالة: يعتبر هذا المعيار الأكثر شيوعا و اعتمادا على الإطلاق في العديد من الدول، حيث يتم تصنيف المؤسسات الاقتصادية ووضع الحدود الفاصلة بين مختلف أحجامها استنادا على حجم اليد العاملة في المؤسسة.

ويتم الأخذ بهذا المعيار في العديد من الدول نظرا للخصائص الذي يتميز بها وهي:³

¹ ناصر دادعدون ، مرجع سابق، ص: 327 .

² جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص: 36.

³ و برباس نورة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة وإشكالية تمويلها، دراسة ميدانية حالة مؤسسة FERTIAL عنابة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، تخصص: مالية المؤسسة، جامعة عنابة، 2005-2006، ص: 06.

- ✓ الثبات النسبي حيث لا يتأثر هذا المعيار بالمتغيرات في قيمة النقود نتيجة عامل التضخم؛
- ✓ كذلك توافر البيانات إلى حد كبير وسهولة الحصول عليها من المؤسسات. لكن هذا المعيار من جهة أخرى له سلبياته وقد وجهت له عدة انتقادات أهمها.
- ✓ أن العمالة المؤقتة تؤدي إلى تغير حجم المؤسسة من وقت لآخر؛
- ✓ كذلك نوعية التكنولوجيا والمعدات المستخدمة ومدى تطورها يؤثر على حجم العمالة.
- ✓ كذلك يعاب على هذا المعيار أن استخدام العمالة وحدها قد لا يعكس تماما الوضع الحقيقي لحجم المؤسسة.

فعلى سبيل المثال هناك صناعات كثيرة تتطلب استثمارات مالية كبيرة ولكنها توظف عدد صغير من العمال، وبالتالي يمكن اعتبارها صغيرة وهي في الحقيقة العكس، وكذلك هناك صناعات تتطلب استثمارات مالية صغيرة ولكنها توظف عدد كبير نسبيا من الأيدي العاملة، وبالتالي يمكن أن تقع في نفس الإشكالية في عملية تصنيفها أي يمكن اعتبارها كبيرة بالرغم من كونها صغيرة.¹

1- معيار رأس المال المستثمر:

يتم تصنيف كل نوع من المؤسسات ووضع الحدود الفاصلة فيما بينها على أن لا يتجاوز رأس المال المستثمر في كل نوع حد أقصى معين يختلف باختلاف الدول التي توجد بها تلك المؤسسات وذلك تبعا لدرجة النمو الاقتصادي التي بلغت الدولة وتبعاً لمدى الوفرة أو الندرة النسبية في عناصر الإنتاج المختلفة.²

ولا يتم الاعتماد على هذا المعيار كثيرا وهذا راجع إلى أنه يتطلب إجراء تعديلات مستمرة تبعا لمعدلات التضخم، كذلك اختلاف دلالاته من دولة إلى أخرى وفي الدولة الواحدة من قطاع إلى آخر ومن فترة لآخرى.

2- المعيار الشائي أو المزدوج (العمالة ورأس المال):

نظرا لأن العمالة ليست هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية حيث هناك العديد من العناصر الأخرى مثل رأس المال المستثمر فهناك بعض الدول تستخدم خليط من المعيارين "معيار حجم العمالة ومعيار رأس المال" في تصنيف المؤسسات الاقتصادية. ويعتمد هذا المعيار في تحديد حجم المؤسسات المختلفة على الجمع ما بين المعيارين السابقين أي معيار العمالة ورأس المال معا في معيار واحد، وذلك عن طريق وضع حد أقصى للعمالة بجانب مبلغ معين لرأس المال المستثمر.³

¹ صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 1993، ص: 15.

² المرجع نفسه، ص: 16.

³ د يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: علوم

التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص: 19.

3- معيار حجم المبيعات أو حجم الإنتاج أو رقم الأعمال:

هناك بعض الدول تستخدم هذا المعيار لتحديد حجم المؤسسة، حيث كلما كبرت نسبة مبيعات المؤسسة كبر حجمها، حيث تستخدم حجم الإنتاج إذا كانت المؤسسة تحصل على إيراداتها من مصدر واحد، وتستخدم رقم الأعمال إذا كانت تحصل على إيراداتها من مصادر مختلفة.

كذلك يعاب على هذا المعيار انه يتطلب تعديلا مستمرا وفقا لتغيرات الأسعار ومعدلات التضخم.

ثانياً: المعايير النوعية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية:

نتيجة لبعض العيوب التي تتصف بها المعايير الكمية في تصنيف المؤسسات الاقتصادية هناك من يعتمد على المعايير النوعية في وضع الحدود الفاصلة بين المؤسسات وهذه المعايير تركز على الخصائص الرئيسية التي تتميز بها المؤسسة.

وأهم هم هذه المعايير المستعملة هي: الاستقلالية - الحصة السوقية - طبيعة الصناعة.

1- الاستقلالية:

والمقصود بها استقلالية الإدارة والعمل، وعدم تدخل هيئات خارجية في عمل المؤسسة، وصاحب أو أصحاب المؤسسة يتحملون المسؤولية الكاملة فيما يخص التزامات

المؤسسة تجاه الغير، حيث نجد في المؤسسات الكبيرة أن الوظائف الخاصة بالإنتاج والإدارة توزع وتنجز على عدة أشخاص، أما في المؤسسات المصغر والصغيرة والمتوسطة غالباً ما يؤدي صاحب المؤسسة تلك الوظائف وحده وينفرد في اتخاذ القرارات¹

2- الحصة السوقية:

يعتبر السوق المال النهائي لإنتاج المؤسسة وعليه فإن حصة المؤسسة من السوق قد تعطي صورة عن قوتها ومدى تحكمها فيه، حيث تعتبر المؤسسة التي تمتلك حصة كبيرة في السوق تعتبر كبيرة وأما تلك التي تنشط في حدود معينة تعتبر صغيرة أو متوسطة ذلك أنه من خصائص هذه الأخيرة صغر حجم إنتاجها وضالة حجم رأس مالها ومحدودية نشاطها ويكون إنتاجها موجه لأسواق المحلية والتي تتميز بضيقها. ولا تستطيع أن تفرض أي نوع من الإحتكار في السوق عكس المؤسسات الكبرى التي يمكن تفرض حالة من الإحتكار لضخامة رأس مالها وكبر حجم إنتاجها وحصتها السوقية.²

¹ د يوسف قريشي، مرجع سابق، 20.

² مرجع نفسه، 21.

3- طبيعة الصناعة¹:

يتم كذلك تصنيف المؤسسات اعتمادا على الطبيعة الفنية للصناعة أي مدى استخدام الآلات في العملية الإنتاجية فبعض الصناعات تحتاج في صناعتها إلى وحدات كبيرة نسبيا من العمل ووحدات صغيرة نسبيا من رأس المال كما هو الحال في الصناعات الاستهلاكية الخفيفة، في حين تحتاج بعض الصناعات الأخرى إلى وحدات قليلة نسبيا من العمل ووحدات كبيرة نسبيا من رأس المال، الأمر الذي ينطبق على الصناعات الثقيلة.

رابع خوني، حساني رقية، أفاق تمويلو ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الدورة التدريبية الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية².

ثالثاً: تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعا للمعيار القانوني

1- المؤسسات العمومية²:

وهي المؤسسات التي يعود رأس مالها للقطاع العام، فهي تعتبر مؤسسات الدولة بالإنشاء أو التأميم، و يكون التسيير فيها بواسطة شخص أو أشخاص تختارهم الجهة الوصية، ينقسم هذا النوع من المؤسسات إلقسمين:

- مؤسسات تابعة للوزارات:

وتسمى أيضا " المؤسسات الوطنية " فهي تخضع للمركز مباشرة أي لإحدى الوزارات و هي صاحبة إنشائها، و التي تقوم بمراقبة تسييرها بواسطة عناصر تعيينها، تقدم إليها تقارير دورية عن نشاطها ونتائجها.

- مؤسسات تابعة للجماعات المحلية :

وتتمثل هذه المؤسسات في الولاية و البلدية أو تجمع بين البلديات أو الولايات أو منهما معا، وتكون عادة ذات أحجام متوسطة أو صغيرة ويشرف عليها منشئها عن طريق إدارتها ، وتبذل عادة مجال النقل والبناء أو الخدمات العامة.

2- مؤسسات مختلطة³:

وهي تلك المؤسسات التي تترك الدولة أو إحدى هيئتها مع الأفراد أو المؤسسات الأخرى في ملكيتها، مع العلم أن تنظيم هذا النوع من المؤسسات يخضع كذلك لعدة ضوابط تحددها تشريعات وأحكام خاصة.

¹صفوت عبد السلام، مرجع سابق، ص 17.

²ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص: 60,59.

³أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة ، مرجع سابق، ص: 17.

3- المؤسسات الخاصة¹:

وهي تلك المؤسسات التي تؤول ملكيتها إلى شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص، كالمؤسسات الفردية ومؤسسات الشركات على أن كل نوع من هذه المؤسسات يحكمه نمط قانوني معين يحدد طرق و إجراءات تسييرها، ويتم تقسيم المؤسسات الخاصة إلى

- المؤسسات الفردية:

تنشأ هذه المؤسسات عن جمع شخص يعتبر رب العمل أو صاحب رأس المال لعوامل الإنتاج الأخرى.

« حيث تختلط فيها شخصيتها القانونية بشخصية صاحب رأس المال الذي يقوم بإنشاء هذه المؤسسة » يأخذ هذا النوع من المؤسسات أنواع تتباين من مؤسسات إنتاجية إلى وحدات تجارية أو خدماتية... إلخ. وغالبا ما يكون عدد العاملين فيها منخفضا.²

- مؤسسات الشركات:

يعرف المشرع الجزائري الشركة على أنها عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة كما يتحملون الخسائر التي قد تنجر عن ذلك.³

وتنقسم الشركات على ثلاث أقسام رئيسية هي: شركات الأشخاص -الشركات ذات المسؤولية المحدودة - شركات الأموال.

- شركات الأشخاص :

وتعتبر امتداد للمؤسسات الفردية وهي عبارة عن ارتباط بين شخصين أو أكثر على أن لا يتجاوز عدد الشركاء 20 شخصا ويتم اقتسام الربح والخسارة.⁴

وتنقسم بدورها شركات الأشخاص إلى ثلاث أقسام :

أ-شركات التضامن ب- شركات التوصية ج- شركات المحاصة

¹ المرجع السابق، ص: 17 . 4

² ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص: 54.

³ المادة 416 من القانون المدني ، القانون رقم 88-14 المؤرخ في 03 مايو 1988.

⁴ عبد الغفور عبد السلام وآخرون ، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الصفاء النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص: 24.

أ- شركات التضامن¹:

تعد هذه الشركات من أهم شركات الأشخاص إذ يقدم فيها الشركاء حصصا قد تكون متساوية أو تختلف في القيمة أو في طبيعة الحصة من شريك إلى آخر في حين التزام المؤسسة بواجباتها نحو المتعاملين معها يفوق ما يقدمونه من حصص ليشمل ممتلكاتهم الخاصة غير الحصص المقدمة وتعتبر هذه أهم ميزة في هذه الشركة. ويكون نشاطها في قطاعات اقتصادية مختلفة و غالبا ما تكون ذات أحجام صغيرة أو متوسطة، ويتقاسم فيها الشركاء الأرباح بنسبة ما قدموه من حصص في رأسمالهم.

ب- شركة التوصية البسيطة:

وتكون ملكية الشركة لفتتين فئة الشركاء المتضامنين وهم مسئولون عن ديون الشركة مسؤولية شخصية بنسبة ما يملكون، بالإضافة إلى حصصهم في رأس المال. وفتنة ثانية هم شركاء موصين يساهمون بقسط من رأس مال الشركة وتنحصر مسؤوليتهم المالية في قيمة حصصهم في رأس مال الشركة، ولا يحق لهم إدارة الشركة ولا يظهر اسمهم في اسم الشركة.²

ج- شركة المحاصة:

هي شركة مستترة فيما بين الشركاء أنفسهم وهي تفتقد إلى وجود الشخصية المعنوية حيث تتميز عن الشركات التجارية الأخرى بأن كيانها منحصر بين المتعاقدين، وبأنها غير معدة للإطلاع عليها، فشركة المحاصة لا وجود لها إلا فيما بين الشركاء وتقتصر العلاقة فيما بينهم على كيفية اقتسام الأرباح والخسارة.³

- شركة ذات المسؤولية المحدودة:

هي شركة تؤسس من شخص واحد أو عدة أشخاص لا يتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموا من حصص.⁴ وقد حدد المشرع الجزائري رأسمال الشركة بأن لا يقل عن 100000 دج وينقسم إلى حصص ذات قيمة اسمية متساوية تقدر 1000 دج على الأقل.⁵

- كما لا يجب أن يتجاوز عدد الشركاء عشرين شريكا.⁶

- شركات الأموال:

¹ د ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص: 56،55.

² عبد الغفور عبد السلام وآخرون، مرجع سابق، ص: 24.

³ مصطفى كمال طه، الشركات التجارية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، القاهرة، 2000، ص: 151.

⁴ الفقرة الأولى من المادة 564 من القانون التجاري الجزائري.

⁵ المادة 566 من القانون التجاري الجزائري، تبعا ل المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993.

⁶ المادة 590 من القانون التجاري الجزائري.

كذلك تسمى شركات المساهمة وهي تتكون من مجموعة من الأشخاص يساهمون بحصص في رأس مال الشركة، وتكون قيمة الأسهم متساوية وقابلة للتداول، وصاحب الأسهم لا يتحمل الخسارة إن وقعت إلا بقدر قيمة الأسهم التي يشارك بها، كذلك يتقاضى عائدات على أسهمه على شكل أرباح موزعة.¹

إن مسؤولية الشركاء في شركات المساهمة محدودة بحدود الحصة التي يمتلكونها من أسهم الشركة. وقد حدد المشرع الجزائري عدد الشركاء يجب أن لا يقل على 07 شركاء² رأس مال شركات المساهمة بأن لا يقل عن 05 ملايين دج في حالة لجوء الشركة إلى الاكتتاب العام للأسهم، وأن لا يقل عن 01 مليون دج إذا لجأت الشركة إلى التأسيس المغلق.³

شركات التوصية بالأسهم: تعتبر شركة التوصية البسيطة من حيث ضمها فئتين من الشركاء متضامين وموصين، غير أن الشركاء الموصين يمتلكون أسهما بقيمة مساهمتهم في رأسمال الشركة ولهم التصرف فيها بالبيع أو التنازل، دون الرجوع إلى الشركاء المتضامين على عكس شركة التوصية البسيطة

رابعاً: تصنيف المؤسسات الاقتصادية اقتصادياً

توزع المؤسسات الاقتصادية استناداً لهذا المعيار إلى ثلاث قطاعات رئيسية:

- قطاع الفلاحة - قطاع الصناعة - قطاع الخدمات. ويضم كل قطاع مايلي⁴:

1- مؤسسات القطاع الأول " الفلاحة":

وتجمع المؤسسات المتخصصة في كل من الزراعة بمختلف أنواعها ومنتجاتها، و تربية المواشي، بالإضافة إلى أنشطة الصيد البحري، و غيره من النشاطات مرتبطة بالأرض و الموارد الطبيعية القريبة إلى الاستهلاك، وعادة ما تضاف إليها أنشطة المناجم.

2- مؤسسات القطاع الثاني " الصناعة":

وتجمع مختلف المؤسسات التي تعمل في تحويل المواد الطبيعية إلى منتوجات، و تشمل بعض الصناعات المرتبطة بتحويل المواد الزراعية إلى منتجات غذائية و صناعية مختلفة، وكذلك صناعات تحويل و تكرير للمواد الطبيعية من معادن و طاقة وغيرها، وهي ما تسمى بالصناعات الإستخراجية ومؤسسات الصناعات الاستهلاكية بشكل عام، ومؤسسات صناعة التجهيزات وسائل الإنتاج المختلفة، و نلاحظ أن توزيع هذه المؤسسات يمكن أن تجتمع في فرعين رئيسيين:

¹ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص: 57.

² المادة 592 من القانون التجاري، تبعا ل المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993.

³ عبد الغفور عبد السلام و آخرون، مرجع سابق، ص: 29.

⁴ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص: 70، 71.

- الصناعات الخفيفة:

و في أغلبها استهلاكية و غير دافعة للاقتصاد بشكل واضح .

- الصناعات الثقيلة أو المصنعة:

هي مختلف الأنشطة الصناعية التي تعمل منتجاتها على دفع الاقتصاد أماميا ، حيث تعتبر كمستعمل لموارد و منتوجات قطاعات مثل الإستخراجية و الطاقة ، و منتجوسائل إنتاج تستعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية و هي بذلك دافعة إلى الأمام .

3- مؤسسات القطاع الثالث :

هذه المؤسسات تشمل مختلف الأنشطة التي لا توجد في المجموعتين السابقتين و هي ذات أنشطة جد مختلفة وواسعة انطلاقا من المؤسسات الحرفية، النقل، البنوك، المؤسسات المالية، التجارة، الصحة وغيرها.



الفصل الثاني :
دراسة ميدانية بمؤسسة
مؤسسة بريماتك لصناعة الأجر

تمهيد:

بعد ما تعرفنا في الإطار النظري على متغيرات الدراسة أهمية التدريب في تطوير أداء الموظفين في المؤسسات الاقتصادية ، يأتي هذا الفصل كمحاولة لإسقاط ماتم دراسته نظريا على بعض مؤسسة بريمانك لصناعة الأجر بولاية المسيلة و عليه تم تقسيم هذا إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: تقديم منهج الدراسة

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة

المبحث الأول: تقديم مؤسسة محل الدراسة

تمهيد:

إن كل مؤسسة من المؤسسات الإنتاجية سواء كانت خاصة أو عامة، تسعى بشكل متزايد و مستمر إلى أن تستحوذ على نصيب مناسب في السوق، و المستهلك من جهته ينتظر من المؤسسة الإنتاجية دأمة تزويده بالسلع و الخدمات التي يرغب فيها في الوقت الذي يريده وبالشكل الذي يرضيه، و في المكان الملائم و بالكميات المناسبة و بالسعر المعتدل.

المطلب الأول : نبذة تاريخية حول مجمع سويح

مجمع سويح بعدة فروع ينشط مجمع سويح على السوق في قطاعي صناعة مواد البناء والعقارات متواجد في الجزائر منذ 1990 ويشغل حاليا أكثر من 500 موظف. مجمع سويح عبارة عن شركة مبتكرة تتكيف وتتطور باستمرار يلتزم يوميا بخدمة عملائه و شركائه وهو يواجه تطور السوق من خلال تحديث أداة الإنتاج وتنوع أنشطته تسعى دائما لتلبية احتياجات أسواق البناء الراهنة فضلا عن إمكانياتنا الكبيرة لتأمين الاحتياجات المستقبلية المتزايدة للأسواق انطلق مجمع سويح في إنجاز مصنع بريماتك 2 سنة 2015 وبدأ الإنتاج في مارس 2021 بمنتجات عصرية وبخطي إنتاج بطاقة إنتاجية إجمالية 720 ألف طن في السنة حيث تعتبر أكبر طاقة إنتاجية في إفريقيا يشغل 350 عامل مباشر يتميز بإمكانية صناعة كل أنزواع الأجر المستعمل في مجال البناء من طرف الدول المتقدمة وهدفنا المشاركة في تطوير هذا المجال في بلدنا حسب أحدث الطرق و التكنولوجيات المتقدمة المتبعة

نظام متكامل للتوزيع يمكن من خلاله توصيل المنتجات على الصعيدين المحلي والدولي إن السياسة التي تقودها قيم مجموعتنا واضحة ، فهي تتيح لنا تقديم حلول محددة بناء على طلبات عملائنا ونبحث دائما عن التطورات التكنولوجية في قطاع تصنيع الأجر الأحمر. الخبرة والموثوقية والتفاني في العمل.

❖ ضمان المنتج وجودة الديمومة التي تستمر مع مرور الوقت. إرضائكم هو غايتنا معلومات الاتصال: بمجمع سويح لصناعة الأجر

العنوان : الجرف أولاد دراج_المسيلة

الهاتف: 035.39.84.28

الفاكس: 035.39.84.30

الموقع الإلكتروني : www.groupesouyeh.dz

الفرع الأول: مؤسسة الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة بريمات EURL BRIMATEC

لمحة تاريخية عن شركة بريمات هي مؤسسة صغيرة ومتوسطة تابعة لقطاع الصناعة تأسست في 20/08/2003 من طرف صاحبها سويح احمد في شكلها القانوني مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات مسؤولية محدودة تابعة للقطاع الخاص، تقع شركة بريماتك في حي الجرف بلدية أولاد دراج ولاية المسيلة و تتربع على مساحة 30000 م² أما الإنتاج فاقترصر على صنع الأجر بنوعية T12 و T08 و T04 و HAURDI .

ولم تتم الانطلاق الفعلي في المشروع الا في سنة 2007 لعدة عوامل منها الادارية والمالية.

وفي مارس من سنة 2010 تمت عملية التجارب الأولية للمصنع لتتخلله بعض المشاكل التي تم إصلاحها فيما بعد ويتم الانطلاق الفعلي في الإنتاج في ديسمبر من نفس السنة بوتيرة صغيرة وبدأت في التصاعد تدريجيا الى ان بلغت ما نسبته 80% في سنة 2012 . و 100% سنة 2013 وكان عدد عمالها لا يتجاوز 70 عامل والان بلغ عدد عمالها بتاريخ 31/12/2020 حوالي 180 عامل.

صاحب المؤسسة سويح أحمد هو المسير الوحيد و المسئول الأول و الأخير عن القرارات والنتائج الأعمال المؤسسة و هو الذي يقوم بإدارة و تنظيم و تسيير المؤسسة.

المطلب الثاني: نشأة مؤسسة بريماتك لصناعة الأجر

تأسست بريماتك لصناعة الأجر في 2004 لتنتقل في الإنتاج الفعلي سنة 2009 و تضع مفاهيم جديدة في صناعة منتجات الأجر الأحمر وتلبية الاحتياجات المتزايدة لقطاع البناء في الجزائر ، ومنذ نشأتها الأولى حرصت على استخدام أجود أنواع الصلصال والتأكد من أن منتجاتها من الأجر تفي بأعلى المعايير الدولية، ليس هذا وحسب ، حيث تبنت أيضا نهجا متميزا في التحديث والتطوير والتوسع للمصنع بما يكفل السهولة الكاملة في الحصول على منتجات ذات جودة عالية وبصفة مستدامة عبر تجهيز جميع مراحل عمليات التصنيع بالتكنولوجيا المتقدمة وتوظيف المعدات والآلات الحديثة التي غيرت المفاهيم وكانت بمثابة المنهج الأساس لتحديث أساليب هذه الصناعة في الجزائر

الفرع الأول: تشكيلة المنتجات التي تنتجها المؤسسة:

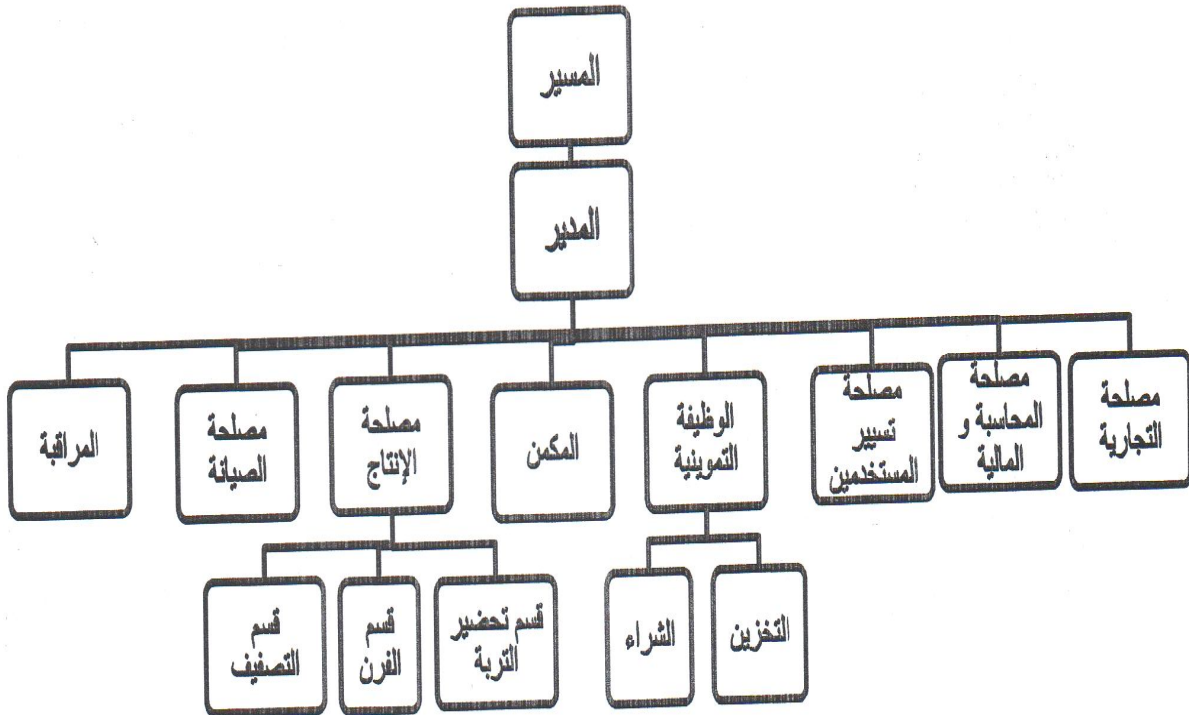
- 1 - منتج قرميد الأحمر بريك T12 حيث يبلغ طوله 30سم و عرضه 15 سم و الارتفاع 20 سم
- 2 - منتج قرميد الأحمر بريك T8 حيث يبلغ طوله 30 سم و عرضه 10 سم أما الارتفاع 20 سم

المطلب الثالث: أهداف مؤسسة بريماتك لصناعة الأجر:

- ✓ تحقيق الربح
- ✓ تحقيق الاستقلال الذاتي
- ✓ تحقيق الاكتفاء الذاتي للسوق المحلي والمساهمة في السوق الوطني
- ✓ التوسع وفتح فروع جديدة محليا مثل مصنع جديد في المنطقة الصناعية الجديدة ذراع الحاجة ولاية المسيلة.
- ✓ فتح فروع اخرى في مجال المنتوجات الصناعية الموجهة للبناء بصفة خاصة.
- ✓ خلق مناصب شغل جديدة مباشرة وغير مباشرة وتأمين صحي وتقاعد للعمال المباشرين.
- ✓ التكامل الاقتصادي على المستوى الوطني
- ✓ إنتاج سلع ذات نوعية جيدة وبأسعار موافقة.
- ✓ المساهمة في التنمية على المستوى المحلي البلدي و الولائي و تحقيق الازدهار
- ✓ تلبية حاجات المستهلك المحلي و الوطني. الهيكل التنظيمي:

المطلب الرابع: المنظومة الهيكلية لمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر .

الشكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي للمؤسسة بريماتك لصناعة الأجر



الفرع الأول: مهام الدوائر و المصالح المكونة لهذه الهياكل:

1- المدير العام : الذي يشرف على تسييرها والتنسيق بين مختلف مصالحها، ويتمتع بنسبة كبيرة من حق التصرف و يقوم بالمهام التالية:

- ✓ إدارة الوحدة له مسؤولية على كل الجريات النشاط اليومي للوحدة و المديرية الفرعية
- ✓ مسؤولية مدنية على كل نشاطات الوحدة، و أخطار التسيير و مسؤولية جبائية
- ✓ الإشراف على الهيئات و المصالح و الأقسام في الوحدة من أجل المتابعة المستمرة لنشاط الوحدة وظروف العمل
- ✓ الاطلاع على الحالة المالية و المحاسبية للوحدة و مختلف المعلومات الضرورية للتسيير من أجل اتخاذ القرارات
- ✓ إبرام صفقات مع الموردين و الزبائن تحت شكل عقود تجارية،
- ✓ عقد اجتماعات دورية ما بين مختلف المديرية الفرعية و ذلك للتنسيق فيما بينها

2- المصلحة التجارية: وتتكفل هذه المصلحة بالإشراف على أمانة الصندوق و عمليات الفوترة.

3- مصلحة المحاسبية و المالية: و تقوم هذه المديرية بعدة وظائف بمساعدة هذه المصالح، و من بين هذه المهام نذكر:

- ✓ اعداد الميزانية المحاسبية والجبائية حسب النظام المالي SCF
- ✓ اعداد التصريحات الجبائية والشبه جبائية ودفعها في اجالها.
- ✓ متابعة سجلات البنك ومتابعة القروض البنكية . متابعة المصاريف عن طريق الصندوق
- ✓ مطابقة الوثائق المحاسبية مع المصاريف و الإيرادات
- ✓ السهر على دفع الديون و القروض، و تغطية الزبائن بما يلائم المؤسسة ولا يوقعها في عجز مالي . الحرص على أملاك المؤسسة و متابعة العقود (الاستثمارات)
- ✓ العمل على متابعة استهلاك المواد في وقتها حسب المخطط المتبع و المعرفة الحقيقية لسير الوحدة
- ✓ الحفاظ على تنسيق أعمال الميزانية (المحاسبة و المالية) • السهر على المراقبة الدورية على الخزينة
- ✓ تحديد تكاليف الإنتاج

4- مصلحة تسيير المستخدمين:

- ✓ السهر على احترام حسن السلوك العام، والإجراءات الخاصة به
- ✓ المساهمة في وقاية أو تصفية الصراعات الجماعية أو الفردية
- ✓ المشاركة في إنجاز محتوى البرامج التعليمية لرفع مستوى المستخدمين
- ✓ إنجاز مخططات التدريب و التريصات و تنفيذها
- ✓ تتكفل بالمتابعة المالية لهم بالتعاون مع مصلحة المحاسبة و المالية.
- ✓ إنجاز مخططات التشغيل حسب حاجيات الوحدة، و تنفيذها بعد المصادقة عليها من قبل المسير.
- ✓ إنجاز مشاريع المخططات التكوينية و الإتقان، و تسيير السلك المهني للوحدة، بدلالة السياسة العامة و التنمية للمؤسسة فيما يخص الموارد البشرية و تسييرها من أجل الخدمات الاجتماعية.

5- الوظيفة التموينية: تعتبر هذه الوظيفة من الوظائف الأساسية في المؤسسة و تشمل وظيفة الشراء و وظيفة التخزين و تظهر أهمية التموينية من خلال تزويد المؤسسة باحتياجاتها الضرورية اللازمة للإنتاج و تعرف هذه الوظيفة في المؤسسة التجارية على أنها نشاط اقتصادي يستهدف الحصول على المنتجات من السلع و الخدمات التموين بهدف إلى تقديم المنتج ليستطيع القيام بخدمة معينة في المؤسسة بالكمية المحددة و في الأجل المحدد و بأدنى تكلفة و بجودة عالية

❖ **مصلحة الشراء:** مسؤولة عن عملية شراء المواد الأولية و الاستهلاكية و قطع الغيار اللازمة للعملية الإنتاجية بما يتوافق و البرنامج السنوي و تتمثل مهامها فيما يلي:

- ✓ استلام تقديرات مصلحة الإنتاج و الصيانة من المواد الأولية و الاستهلاكية و قطع الغيار
- ✓ الإعلان عن مناقصات وطنية و دولية للتموين.
- ✓ القيام بإجراءات الشحن و النقل و الجمارك و التأمين على البضاعة

❖ **مصلحة تسيير المخزن:** يكمن دورها فيما يلي:

- ✓ حساب كميات المواد الداخلة في المخازن
- ✓ مراقبة نوعية المواد المنتقاة ومدى مطابقتها للمواصفات المطلوبة
- ✓ تحرير وصل استلام و مراقبة الفواتير و كذلك تحرير سند إخراج السلع من المخزن

المبحث الثاني: تقديم منهج الدراسة

تمهيد:

إن البحوث العلمية عموماً تهدف إلى الكشف عن الحقائق، حيث تكمن قيمة هذه البحوث في التحكم في المنهجية المتبعة فيها، ومصطلح المنهجية يعني "مجموعة المناهج والطرق التي تواجه الباحث في بحثه، وبالتالي فإن الوظيفة المنهجية هي جمع المعلومات، ثم العمل على تصنيفها وترتيبها وقياسها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة المراد دراستها".

وبهدف توضيح الطرق التي تم اعتمادها في تصنيف وترتيب وقياس وتحليل المعلومات التي تم جمعها في الجانب النظري، تناولنا في هذا الفصل الدراسة الاستطلاعية من حيث بعدها الزمان والمكاني ثم الأداة المستخدمة في الدراسة حيث تطرقنا إلى الشروط العلمية التي يجب أن تتوفر في أداة البحث من صدق وثبات وموضوعية، كما قمنا بضبط متغيرات الدراسة وحصر مجتمع البحث والعينة التي قمنا باختيارها والطريقة التي اعتمدها في تحديد حجم العينة.

كما تناول هذا الفصل المنهج العلمي المستخدم في الدراسة وبيّن كيفية تطبيق الإجراءات الميدانية وتطرقنا إلى الأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في تحليل المعطيات التي جمعناها عن طريق الاستبيان.

المطلب الأول: منهج ومجتمع وعينة الدراسة:

الفرع الأول: منهج الدراسة:

المنهج هو الطريق الذي يقود الباحث إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العلمية .

وعلى هذا الأساس فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم أهمية التدريب في تطوير أداء الموظفين في المؤسسات الاقتصادية " ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بمؤسسة الأجر بريماتك محل الدراسة بترتيب إدارية وتقنية الذين يتقلدون مناصب ثابتة أو مؤقتة في هذه المؤسسات ، وعلى ضوء هذه المعطيات يمكننا تحديد عينة البحث.

الفرع الثالث: عينة البحث:

يمكن تعريف عينة البحث على أنها "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين". (أي وفقاً للمسمى الوظيفي)، ويمكننا بعد ذلك الحصول على عينة عشوائية بسيطة من كل صنف، فنحصل في النهاية على عينة طبقية عشوائية

ممثلة لخصائص المجتمع، وهذا ما يعطي صبغة الموضوعية لأداة الدراسة، بلغ مجموع العينة 32 موظف وموظفة، ويمثل نسبة 48% من مجتمع الدراسة.

الفرع الرابع: أدوات الدراسة وإجراءات بناءها:

قمنا بقراءة ومراجعة لمختلف الاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة لدينا، وكذا اقتباس بعض العبارات من الدراسات السابقة عن إدارة المعرفة وعن متطلباتها، وبتوجيه من المشرف قمت بحصر الأسئلة و بإعادة صياغتها بشكل يخدم دراستنا .

وقد تكون الاستبيان في النهاية من ثلاث أقسام:

• القسم الأول: ويعبر عن بعض المعلومات الشخصية والوظيفية التي تخص عينة البحث والتي اشتملت على

(04) عناصر تمثلت في - الجنس-المنصب الوظيفي-المستوى العلمي -الخبرة المهنية -".

• القسم الثاني: محور الأول الإدارة الالكترونية : ويتكون من (16) عبارة

• القسم الثالث: محور الثاني أداء العاملين: ويتكون من (15) عبارة

المطلب الثاني: البرامج والأدوات المستخدمة في معالجة البيانات.

الفرع الأول: البرامج المستخدمة:

بغية تسهيل عملية التحليل، قمنا بتجميع البيانات المحصلة من الاستبيان وتفرغها في برنامج الحزمة الإحصائية spss v22.

1- الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

فيما يخص جمع وتبويب المعلومات التي تخص الدراسة الميدانية، قمنا بإعداد مجموعة من الجداول تم استخراجها من البرنامج الإحصائي spss v22 الذي اتاح لنا مجموعة من الطرق التي ساعدتنا على التحليل الجيد والموضوعي ومن بين هذه الأدوات مايلي:

2- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

3- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك للتعرف على متوسط إجابات الباحثين حول الاستبيان ومقارنتها بالوسط الافتراضي المقدر ب (3) لأن التنقيط يتراوح من (1) إلى (5) مما يساعد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط.

4- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته لصفر فهذا يعني تركز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وذات جودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها.

5- معامل بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ: وذلك من أجل معرفة مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان ومدى صدقها وتناسقها أي قياس الصدق والاتساق الداخلي والبنائي لأداة الدراسة.

6- اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov^a/Shapiro-Wilk : لمعرفة نوع توزيع البيانات للعيننة محل الدراسة.

7- اختبار (one sampel T test) للعيننة الواحدة: ويستخدم هذا الاختبار بغرض التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات المستقصى منهم لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يقارن الأوساط الحسابية لعيننة الدراسة بقيمة الوسط الحسابي الفرضي وهو (3) ، مع حساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها. حيث أن تقسيم الدرجات لكل عبارة من عبارات الاستبيان كانت كمايلي:

8- المدى: لتحديد طول الفئة = أعلى درجة (موافق تماماً) - أدنى درجة (غير موافق تماماً) / عدد الدرجات، وهذا لتحديد اتجاههم نحو كل عبارة أي بتعبير آخر هل هم موافقون بدرجة كبير، أو مرتفعة، موافق نوعاً ما، أو منخفضة، أو منخفضة جداً .

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

طول الفئة = $0.8 = 5/(1-5)$ وبالتالي نحصل على المجالات التالية:

وقد اعتمد الباحث في إنجاز هذا الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي على مقياس ليكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيسليكرت"، وقد طلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات.

■ درجات الإستبيان: يشمل الإستبيان على 05 درجات:

جدول رقم (02) : درجات الإستبيان"

مجال المتوسط الحسابي	مقياس لكرت	درجة الموافقة	مجال الوزن النسبي
من 1 إلى 1.80 درجة	ير موافق تماماً	رجة منخفضة جداً	أقل من 36%
من 1.81 إلى 2.60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة	من 36% إلى 52%
من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد	درجة متوسطة	من 52.1% إلى 68%
من 3.41 إلى 4.20 درجة	موافق	درجة مرتفعة	من 68.1% إلى 84%
من 4.21 إلى 5 درجة	موافق بشدة	رجة مرتفعة جداً	من 84.1% إلى 100%

ملاحظة: ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين أو أكثر فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهم.

الفرع الثاني: صدق الأداة :

صدق الاستبيان يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه. كما يقصد بالصدق "شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها".

1- صدق الاتساق الداخلي :

يؤدي هذا الاختبار إلى الوصول إلى صدق التكوين الفرضي للاختبار والفحص المنطقي لمكوناته والدقة في قياس تلك الصفة، ومدى ارتباطها مع غيرها من العناصر، مما يساعد على الوصول إلى تنبؤات معينة في مجال الارتباط . يتم هذا الأسلوب باستخدام معامل الارتباط بين العبارة ومجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان.

الجداول التالية توضح الاتساق الداخلي لجميع عبارات الاستبيان:

1-1- الاتساق الداخلي بين عبارات محور التدريب والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور

جدول رقم (03): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التدريب والدرجة الكلية لفقراته

القيمة	يوجد ارتباط معنوي (دال)	
معامل الارتباط	1	المحور 1: التدريب

حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.757	1- تتبنى المؤسسة التدريب في تكوين مهارات العمال.
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.626	2- تضع المؤسسة برامج تدريب بصفة دورية ودائمة.
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.753	3- تقوم المؤسسة بتحديد أهداف برامج التدريب.
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.817	4- يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع الوظائف التي يشغلونها.
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.863	5- تتاح فرص التدريب لجميع الموظفين في جميع الأقسام والفروع.
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.326	6- تعتمد برامج التدريب في المؤسسة على وسائل حديثة ومتطورة.
مستوى المعنوية sig	0.068	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.865	7- تقوم المؤسسة بتقييم نتائج الدورات التدريبية
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	

معامل الارتباط	0.869	8- يقوم بعملية التدريب في المؤسسة أشخاص متخصصين وذوي خبرة
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.712	9- يقوم المدربون على توصيل المعلومات للمتدربين
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.796	10- يعمل المدربون على الإحاطة بجميع جوانب التدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.782	11- يقوم المدربون بتحفيز العمال لتسهيل عملية التدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.631	12- يعتمد المدربون على طرق ووسائل متنوعة في عملية التدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.682	13- يوجد تفاعل وتشارك ايجابي بين المدربين والعمال خلال فترة التدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.691	14- يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برامج التدريب .
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.785	15- يمنح جميع العمال فرص تدريب متكافئة

مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.676	16- تخضع للتدريب في الوقت الرسمي للعمل
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.612	17- تخضع للتدريب عند وجود نقص في الأداء
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.607	18- تستخدم معارفي ومهاراتي المكتسبة خلال فترة التدريب في أداء مهامي
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	

- الجدول رقم (2-2) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "التدريب والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.326 - 0.869) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه،

2-1- الإتساق الداخلي بين عبارات محور أداء الموظفين والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور

جدول رقم (04): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أداء الموظفين والدرجة الكلية لفقراته

القيمة		يوجد ارتباط معنوي (دال)
معامل الارتباط	1	المحور 2: أداء الموظفين
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.567	19- لدى الموظفين المعرفة الكاملة بالأدوار التي يقومون بها
مستوى المعنوية	0.001	

sig		
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.798	20- يساعد التدريب الموظفين على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات
مستوى المعنوية	0.000	
sig		
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.740	21- عند قيام الموظفين بالمهام الموكلة إليهم يمكنهم إنجازها بالشكل المطلوب
مستوى المعنوية	0.000	
sig		
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.638	22- يضبط التدريب التزام الموظفين بالأوقات الرسمية للعمل
مستوى المعنوية	0.000	
sig		
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.504	23- تساهم التدريبات توجيهات وإرشادات الموظفين في المؤسسة في تحسين سلوكهم
مستوى المعنوية	0.003	
sig		
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.589	24- يساهم التدريب بتعليم الموظفين العمل الجماعي في حالة وجود أعباء إضافية
مستوى المعنوية	0.000	
sig		
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.642	25- تقوم بأداء وظيفتك بسهولة وفي وقت اقل من السابق بعد القيام

مستوى المعنوية sig	0.000	بدورات تدريبية
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.773	26- تشعر بزيادة مستوى النشاط والثقة بعد الخضوع لبرامج التدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.786	27- تشعر بالاستقرار الوظيفي بعد الخضوع للتدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.756	28- تشعر بتطوير مهاراتي ومعارفي بعد عملية التدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.597	29- تكلفك المؤسسة بمهام إضافية بعد خضوعك للتدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.670	30- يجعلك التدريب تبدع في عملك مع تقديم أفكار جديدة
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	

معامل الارتباط	0.841	-31 تساعد الدورات التدريبية في بناء علاقات عمل جديدة مع الزملاء
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.769	-32 يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات تقنية جديدة
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.691	-33 يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات إنسانية جديدة
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.611	-34 يساهم التدريب في التقليل من الحركة الزائدة وممارسة عملك بسهولة
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.590	-35 يساهم التدريب في زيادة المنافسة الايجابية للمؤسسة بين العمال
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.573	-36 تنجز عملك في المؤسسة بكفاءة وإتقان
مستوى المعنوية sig	0.001	

حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.685	-37 يساعد التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات والمعلومات المكتسبة
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.674	-38 يساعد التدريب على ابتكار أساليب جديدة في العمل
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.781	-39 يزداد الشعور بروح العمل بعد التدريب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.528	-40 يساهم التدريب للعمل في منحهم فرص الترقية في مناصب العمل
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	
معامل الارتباط	0.717	-41 يساعد التدريب على رفع معنوياتك مما يحسن من أدائك
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	32	

الجدول رقم (3-3) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "أداء الموظفين والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.504 - 0.841) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه،

2- الإتساق الداخلي بين محاور الدراسة

الجدول 05 : الإتساق الداخلي بين محاور الدراسة

Corrélations

		التدريب	أداءالموظفين
التدريب	Corrélation de Pearson	1	,342
	Sig. (bilatérale)		,055
	N	32	32
أداءالموظفين	Corrélation de Pearson	,342	1
	Sig. (bilatérale)	,055	
	N	32	32

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معاملات الارتباط بيرسون بين كل المحاور والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان دالة إحصائية، حيث أن قيمة r المحسوبة قيمة (0.342) وهي أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 31 ومنه تعتبر محاور الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

3- الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. (الرقب، 2011، ص

(108)

-ثبات الأداة:

يعتبر من العوامل الهامة الواجب توافرها لصلاحيّة استخدام أي اختبار أو استبيان، إن ثبات أداة الدراسة يعني "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة". (الدهشة، 2006، ص78) ، بعد عرض الاستبيان على الأساتذة المحكمين وتعديله، قامت الباحثة بقياس ثباته باستعمال ومعامل كرونباخ

- معامل الثبات كرونباخ: الجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها لمحاور الاستبيان باستعمال معامل الثبات كرونباخ

من أجل اختبار مصداقية وثبات الاستبيان، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب، حيث تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح قيمته بين (0-1) وكلما اقترب من الواحد دل على وجود

ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو 0.6، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي

جدول رقم (06): معامل الثبات كرونباخ لجميع محاور الاستبيان

الإحصائيات		المحور الأول: التدريب
Cronbach's Alpha معامل	عدد الاسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.943	18	
الإحصائيات		المحور الثاني: أداء العاملين
Cronbach's Alpha معامل	عدد الاسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.944	23	
الإحصائيات		جميع عبارات الاستبيان
Cronbach's Alpha معامل	عدد الاسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.947	41	

توضح الجداول السابق أن جميع معاملات الثبات عالية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وأن قيمة هذه المعاملات اختلفت من محور لآخر، حيث بلغ حدها الأعلى في محور الثاني أداء الموظفين بـ 0.944 وحدها الأدنى في محور الأول التدريب بـ 0.943 كما أن معامل الثبات الكلي لاستبيان الدراسة بلغ 0.947، وهو معامل ثبات مرتفع جداً ودال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان.

* نظرا للنتائج المتحصل عليها باستعمال معامل الثبات كرونباخ α وبالرجوع إلى الجداول السابقة رقم يمكن اعتبار الاستبيان بأنه يتميز بثبات عالي وبالتالي يمكن استعماله في دراستنا .

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة

المطلب الأول: خصائص عينة البحث: تتحدد خصائص عينة البحث من خلال :

الجدول رقم 07 : إحصائيات متغيرات الخصائص الشخصية للعينة

Statistiques

	الجنس	السن	المستوى العلمي	الخبرة المهنية	المنصب الوظيفي
N Valide	32	32	32	32	32
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	1,16	1,88	3,38	2,03	1,97
Médiane	1,00	2,00	4,00	2,00	2,00

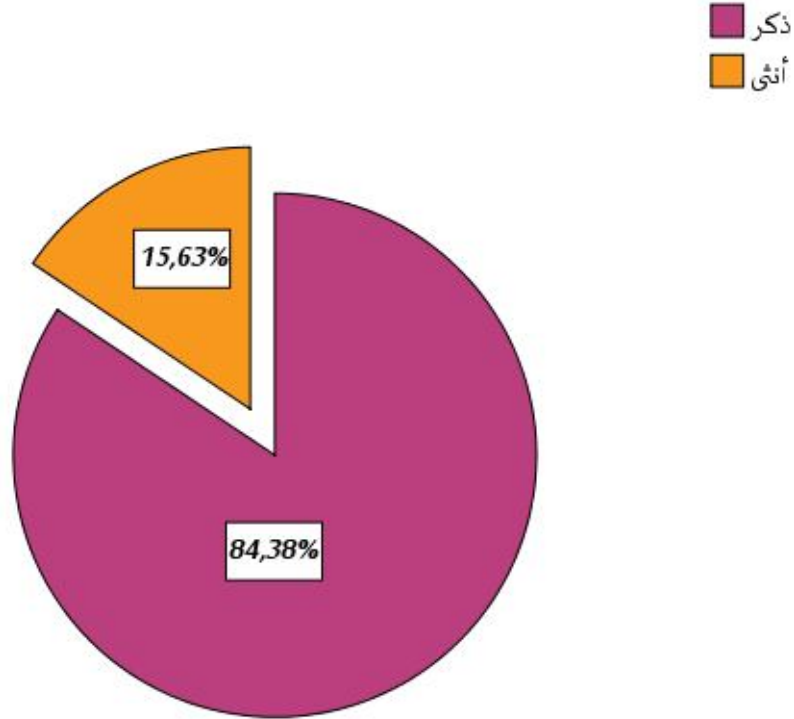
الفرع الأول: الجنس:

جدول رقم (08): التكرارات والنسبة المؤوية لمتغير الجنس

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	27	84,4	84,4	84,4
أنثى	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

الجنس



الشكل (02) : دائرة نسبية توضح نسبة متغير الجنس للعينة

➤ من خلال الجدول رقم ... والشكل رقم (02) تبين أن نسبة الذكور بلغت 84.38% ونسبة الإناث بلغت 15.63% ويدل هذا على أن العنصر الذكري هو الغالب بشكل كبير جداً.

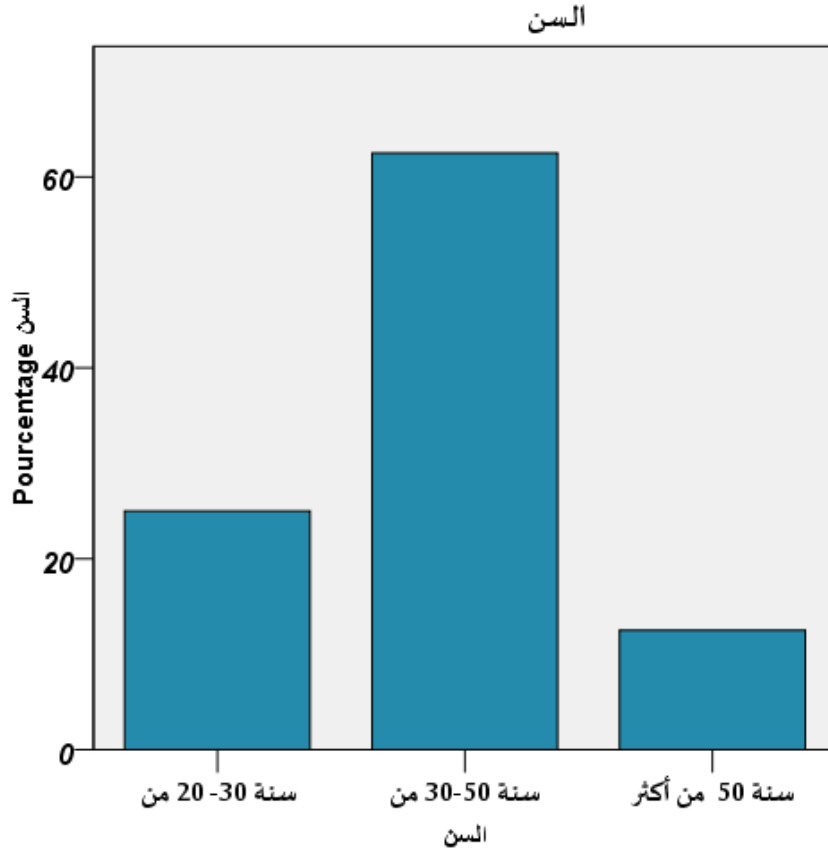
الفرع الثاني: السن:

✓ جدول رقم (09): التكرارات والنسبة المؤوية لمتغير السن

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide من 20-30 سنة	8	25,0	25,0	25,0
من 30-50 سنة	20	62,5	62,5	87,5
أكثر من 50 سنة	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

الشكل رقم (03): أعمدة بيانية توضح نسبة متغير السن للعينة



➤ من خلال الجدول رقم (09) والشكل رقم (03) تبين أن نسبة السن لعينة الدراسة كانت متفاوتة حيث بلغت نسبة السن الذين ما بين 20 إلى 30 سنة 25% أما نسبة الذين سنهم ما بين 30 إلى 50 سنة بلغت 62.50% أما نسبة الذين سنهم يفوق 50 سنة فبلغ نسبة 12.50% .

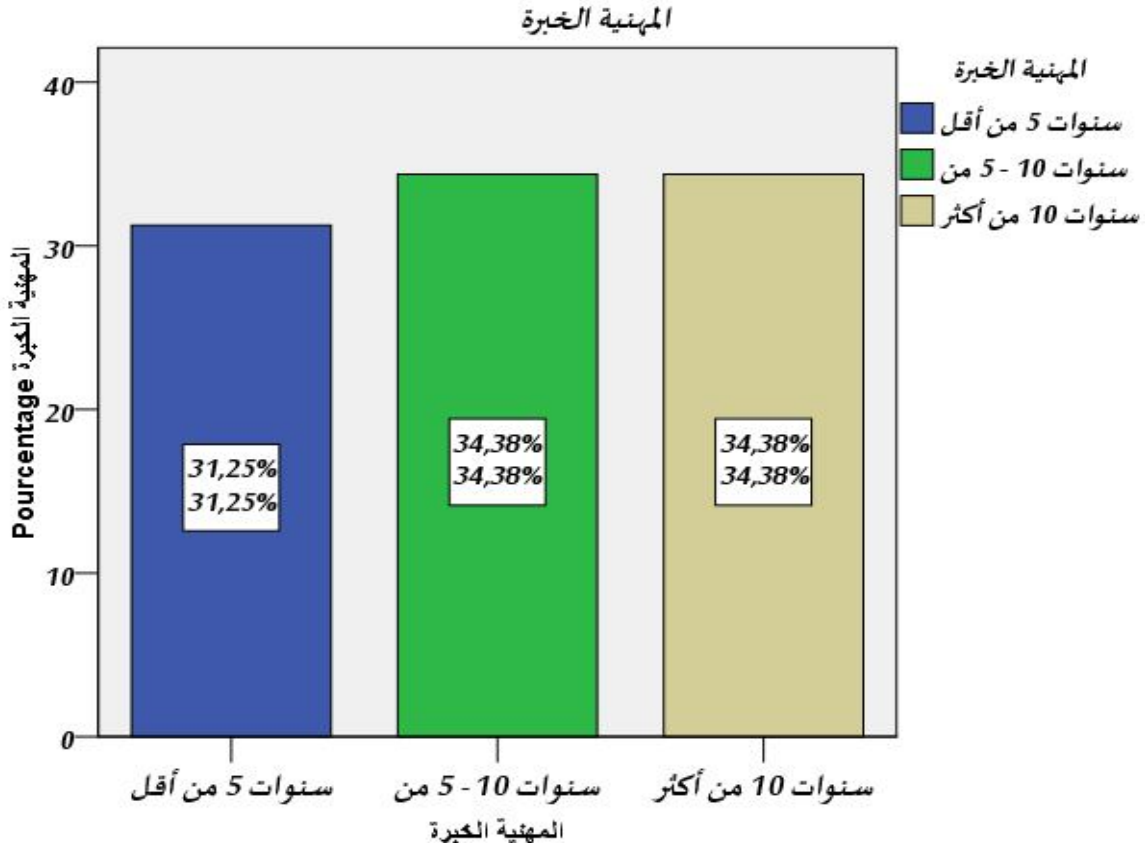
الفرع الثالث: الخبرة:

جدول رقم (10): التكرارات والنسبة المئوية لمتغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	10	31,3	31,3	31,3
من 5 - 10 سنوات	11	34,4	34,4	65,6
أكثر من 10 سنوات	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

الشكل رقم (04) : أعمدة بيانية توضح نسبة متغير الخبرة المهنية للعينة



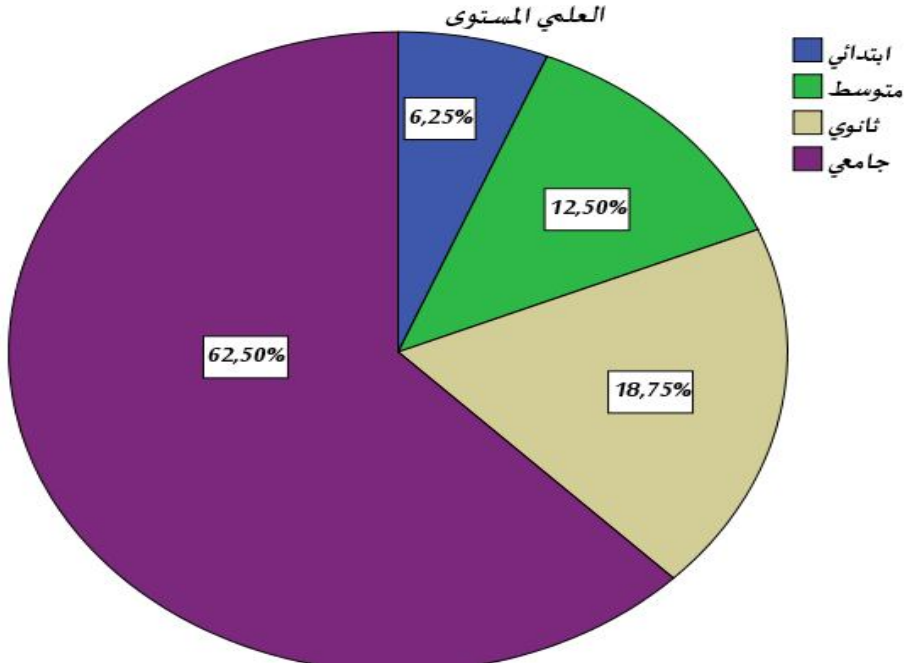
➤ نلاحظ من خلال الجدول رقم والشكل رقم أن نسب الخبرة كانت متقاربة بشكل كبير حيث بلغت نسبة الخبرة الأقل من 5 سنوات 31,25% فيما كانت نسبة 34,38% لما بين 5 إلى 10 سنوات، وبلغت نسبة الأفراد التي لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات 34,38% بالتساوي مع الفئة السابقة.

الفرع الرابع: المستوى التعليمي:

جدول رقم (11): التكرارات والنسبة المئوية لمتغير المستوى العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	2	6,3	6,3	6,3
	متوسط	4	12,5	12,5	18,8
	ثانوي	6	18,8	18,8	37,5
	جامعي	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

الشكل رقم (05): دائرة نسبية توضح نسبة متغير الخبرة لمستوى العلمي



➤ من خلال الجدول رقم والشكل رقم نلاحظ هنا أن نسبة حاملي الشهادات الجامعية تتصدر الترتيب بنسبة 62.50% وهي نسبة عالية جداً، أما نسبة حاملي الشهادات الثانوية فبلغت 18.75%، فيما بلغت نسبة حاملي شهادة متوسط 12.50%، أما المستوى الابتدائي فكان بنسبة 6.25% وهي أقل نسبة من بين النسب الأخرى مما يدل على اعتماد المؤسسة محل الدراسة على عاملين متحصلين على شهادة جامعية ودراسات عليا بشكل كبير جداً .

الفرع الخامس: المنصب الوظيفي:

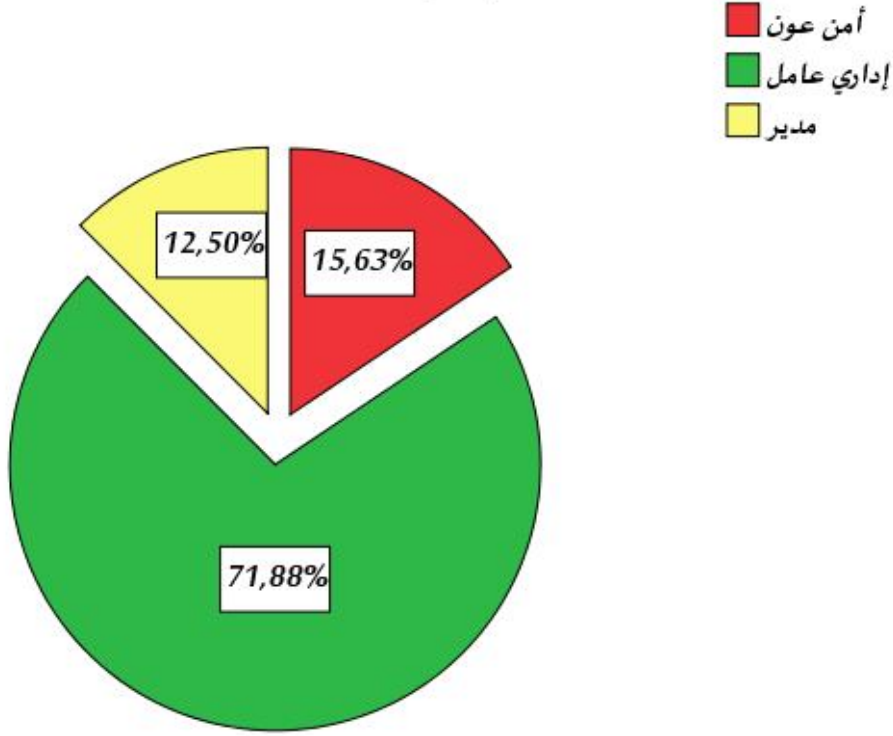
جدول رقم (12): التكرارات والنسبة المؤوية لمتغير المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides	5	15,6	15,6	15,6
عون أمن	23	71,9	71,9	87,5
عامل إداري	4	12,5	12,5	100,0
مدير	32	100,0	100,0	
Total				

الشكل رقم (06): اعمدة بيانية توضح نسبة متغير الخبرة المنصب الوظيفي

الوظيفي المنصب



➤ من خلال الجدول رقم والشكل رقم كانت أكبر نسبة لمنصب عامل إداري ب 71.88% وتليها منصب عون امن حيث بلغت 12.50% ، أما نسبة المدراء فاحتلت المرتبة الأخيرة بنسبة 12.50% وهذا يدل على تفوق العاملين الإداريين على باقي الفئات في المؤسسات محل الدراسة.

8- حدود الدراسة: اشتمل بحثنا على الأبعاد أو الحدود التالية :

- الحدود البشرية: شملت دراستنا عينة منموظفي المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة.
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي ابتداء من 18 فيفري 2022 إلى غاية 25 ماي 2022.
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على مستوى مؤسسات الإقتصادية بولاية المسيلة/الجزائر.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج

تمهيد:

بعد أن عرض الباحث في الفصل السابق لإجراءات الدراسة الميدانية من خلال بيان الهدف من الدراسة ومنهجها، وتحديد عينة الدراسة، وأداة الدراسة (الاستبيان)، من حيث بنائها وتقنياتها، وحساب صدقها وثباتها، وتحديد الأساليب الإحصائية في التحليل الكمي لاستجابات أفراد العينة .

ويتناول هذا الفصل تحليل النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة، ومعالجتها إحصائيا باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية وصولا إلى مناقشة النتائج والتعليق عليها في ضوء الأطر النظرية للدراسة، مع ربطها بنتائج الدراسات السابقة .

الفرع الأول: تحليل فقرات الدراسة:

• تحليل فقرات محور التدريب:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الدلالة (sig) لجميع عبارات محور التدريب قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول التالي :

جدول رقم (13): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور التدريب .

N		استمارات مفقودة	المتوسط	انحراف معياري	المحور 1: التدريب
الرتبة	عدد استمارات				
17	32	/	2.25	1.136	1- تتبنى المؤسسة التدريب في تكوين مهارات العمال.
5	32	/	2.59	1.106	2- تضع المؤسسة برامج تدريب بصفة دورية ودائمة.
9	32	/	2.51	0.888	3- تقوم المؤسسة بتحديد أهداف برامج التدريب.
13	32	/	2.50	1.078	4- يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع الوظائف التي يشغلونها.

2	32	/	2.75	1.107	5- تتاح فرص التدريب لجميع الموظفين في جميع الأقسام والفروع.
8	32	/	2.56	1.014	6- تعتمد برامج التدريب في المؤسسة على وسائل حديثة ومتطورة.
3	32	/	2.72	1.198	7- تقوم المؤسسة بتقييم نتائج الدورات التدريبية
6	32	/	2.59	1.241	8- يقوم بعملية التدريب في المؤسسة أشخاص متخصصين وذوي خبرة
12	32	/	2.50	1.270	9- يقوم المدربون على توصيل المعلومات للمتدربين
7	32	/	2.59	1.316	10- يعمل المدربون على الإحاطة بجميع جوانب التدريب
1	32	/	2.78	1.211	11- يقوم المدربون بتحفيز العمال لتسهيل عملية التدريب
10	32	/	2.50	1.078	12- يعتمد المدربون على طرق ووسائل متنوعة في عملية التدريب
11	32	/	2.50	1.078	13- يوجد تفاعل وتشارك ايجابي بين المدربين والعمال خلال فترة التدريب
15	32	/	2.38	1.070	14- يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برامج التدريب .
14	32	/	2.44	1.045	15- يمنح جميع العمال فرص تدريب متكافئة
16	32	/	2.31	1.203	16- تخضع للتدريب في الوقت الرسمي للعمل
4	32	/	2.66	1.260	17- تخضع للتدريب عند وجود نقص في

الأداء					
18	32	/	2.06	1.134	18- تستخدم معارفي ومهاراتي المكتسبة خلال فترة التدريب في أداء مهامي

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم: 11" يقوم المدربون بتحفيز العمال لتسهيل عملية التدريب"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.78 وانحراف معياري 1.211، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة 11 رقم أي يقوم المدربون بتحفيز العمال لتسهيل عملية التدريب بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 5: "تتاح فرص التدريب لجميع الموظفين في جميع الأقسام والفروع."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.75 وانحراف معياري بلغ 1.107، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 5 أي أنهم موافقون بدرجة متوسطة على أنه تتاح فرص التدريب لجميع الموظفين في جميع الأقسام والفروع. حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 7: "تقوم المؤسسة بتقييم نتائج الدورات التدريبية."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.72 وانحراف معياري بلغ 1.198، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 7 أي أنه تقوم المؤسسة بتقييم نتائج الدورات التدريبية بدرجة متوسطة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 17: "تخضع للتدريب عند وجود نقص في الأداء."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.66 وانحراف معياري بلغ 1.260، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 17 أي تخضع للتدريب عند وجود نقص في الأداء بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 2: "تضع المؤسسة برامج تدريب بصفة دورية ودائمة.."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.59 وانحراف معياري بلغ 1.106، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون

بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 2 أي تضع المؤسسة برامج تدريب بصفة دورية ودائمة. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 8: "يقوم بعملية التدريب في المؤسسة أشخاص متخصصين وذوي خبرة" حيث نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.59 وانحراف معياري بلغ 1.241، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 8 أي يقوم بعملية التدريب في المؤسسة أشخاص متخصصين وذوي خبرة بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 10: "يعمل المدربون على الإحاطة بجميع جوانب التدريب."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.59 وانحراف معياري بلغ 1.316، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 10 أي أن يعمل المدربون على الإحاطة بجميع جوانب التدريب بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 6: "تعتمد برامج التدريب في المؤسسة على وسائل حديثة ومتطورة.."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.56 وانحراف معياري بلغ 1.014، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 6 أي تعتمد برامج التدريب في المؤسسة على وسائل حديثة ومتطورة. بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 3: "تقوم المؤسسة بتحديد أهداف برامج التدريب."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.51 وانحراف معياري بلغ 0.888، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 3 تقوم المؤسسة بتحديد أهداف برامج التدريب. بدرجة منخفضة بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 12: "يعتمد المدربون على طرق ووسائل متنوعة في عملية" نلاحظ أنها احتلت المرتبة العاشرة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.50 وانحراف معياري بلغ 1.078، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 12 أي يعتمد المدربون على طرق ووسائل متنوعة في عملية.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 13: " يوجد تفاعل وتشارك ايجابي بين المدربين والعمال خلال فترة التدريب."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الحادية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.50 وانحراف معياري بلغ 1.078، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 13 أي يوجد تفاعل وتشارك ايجابي بين المدربين والعمال خلال فترة التدريب بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 9: يقوم المدربون على توصيل المعلومات للمتدربين "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.50 وانحراف معياري بلغ 1.270، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 9 يقوم المدربون على توصيل المعلومات للمتدربين بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 4: " يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع الوظائف التي يشغلونها."، نلاحظ أنها احتلت الثالثة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.50 وانحراف معياري بلغ 1.078، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 4 أي أن يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع الوظائف التي يشغلونها. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 15: " يمنح جميع العمال فرص تدريب متكافئة."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.44 وانحراف معياري بلغ 1.045، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 15 يمنح جميع العمال فرص تدريب متكافئة بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 14: " يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برامج التدريب."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.38 وانحراف معياري بلغ 1.070، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 14 أي يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برامج التدريب. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 16: " تخضع للتدريب في الوقت الرسمي للعمل."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.31 وانحراف معياري بلغ 1.203، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون

بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 16 أي أن تخضع للتدريب في الوقت الرسمي للعمل بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 1: " تتبنى المؤسسة التدريب في تكوين مهارات العمال."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.25 وانحراف معياري بلغ 1.136، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 1 أي أن تتبنى المؤسسة التدريب في تكوين مهارات العمال. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 18: " تستخدم معارفي ومهاراتي المكتسبة خلال فترة التدريب في أداء مهامي"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.06 وانحراف معياري بلغ 1.134، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 18 أي أن تستخدم معارفي ومهاراتي المكتسبة خلال فترة التدريب في أداء مهامي بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

2- تحليل فقرات محور أداء الموظفين

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري ومستوى الدلالة (sig) لجميع عبارات محور أداء الموظفين قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور فكانت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (14): يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور أداء الموظفين

N			انحراف معياري	المحور 2: أداء الموظفين
الرتبة	عدد استمارات	استمارات مفقودة		
15	32	/	2.03	1.150
19- لدى الموظفين المعرفة الكاملة بالأدوار التي يقومون بها				
18	32	/	2.00	1.107
20- يساعد التدريب الموظفين على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات				
12	32	/	2.06	0.914
21- عند قيام الموظفين بالمهام الموكلة إليهم				

					يمكنهم انجازها بالشكل المطلوب
19	32	/	2.00	1.136	22- يضبط التدريب التزام الموظفين بالأوقات الرسمية للعمل
13	32	/	2.06	0.914	23- تساهم التدريبات توجيهات وإرشادات الموظفين في المؤسسة في تحسين سلوكهم
21	32	/	1.94	1.014	24- يساهم التدريب بتعليم الموظفين العمل الجماعي في حالة وجود أعباء إضافية
10	32	/	2.16	1.194	25- تقوم بأداء وظيفتك بسهولة وفي وقت اقل من السابق بعد القيام بدورات تدريبية
4	32	/	2.28	1.224	26- تشعر بزيادة مستوى النشاط والثقة بعد الخضوع لبرامج التدريب
6	32	/	2.25	1.218	27- تشعر بالاستقرار الوظيفي بعد الخضوع للتدريب
14	32	/	2.06	1.076	28- تشعر بتطوير مهاراتك ومعارفك بعد عملية التدريب
2	32	/	2.41	0.911	29- تكلفك المؤسسة بمهام إضافية بعد خضوعك للتدريب
7	32	/	2.19	1.030	30- يجعلك التدريب تبذل في عملك مع تقديم أفكار جديدة
9	32	/	2.16	1.081	31- تساعد الدورات التدريبية في بناء علاقات عمل جديدة مع الزملاء
8	32	/	2.16	0.884	32- يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات تقنية جديدة
3	32	/	2.34	1.181	33- يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات إنسانية جديدة

1	32	/	2.53	1.295	34- يساهم التدريب في التقليل من الحركة الزائدة وممارسة عمك بسهولة
5	32	/	2.28	1.276	35- يساهم التدريب في زيادة المنافسة الايجابية للمؤسسة بين العمال
23	32	/	1.81	0.859	36- تنجز عمك في المؤسسة بكفاءة وإتقان
16	32	/	2.03	1.150	37- يساعد التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات والمعلومات المكتسبة
17	32	/	2.00	0.880	38- يساعد التدريب على ابتكار أساليب جديدة في العمل
11	32	/	2.09	1.118	39- يزداد الشعور بروح العمل بعد التدريب
20	32	/	1.97	1.092	40- يساهم التدريب للعمل في منحهم فرص الترقية في مناصب العمل
22	32	/	1.84	0.920	41- يساعد التدريب على رفع معنوياتك مما يحسن من أدائك

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 34: يساهم التدريب في التقليل من الحركة الزائدة وممارسة عمك بسهولة. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.53 وانحراف معياري 1.295، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 34 أي يساهم التدريب في التقليل من الحركة الزائدة وممارسة عمك بسهولة. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 29: " تكلفك المؤسسة بمهام إضافية بعد خضوعك للتدريب."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.41 وانحراف معياري بلغ 0.911، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 29 أي أنهم موافقون بدرجة منخفضة على تكلفك المؤسسة بمهام إضافية بعد خضوعك للتدريب حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 33: "يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات إنسانية جديدة"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.34 وانحراف معياري بلغ 1.181، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 33 أي يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات إنسانية جديدة. بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 26: "تشعر بزيادة مستوى النشاط والثقة بعد الخضوع لبرامج التدريب."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.28 وانحراف معياري بلغ 1.224، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 26 تشعر بزيادة مستوى النشاط والثقة بعد الخضوع لبرامج التدريب. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 35: "يساهم التدريب في زيادة المنافسة الايجابية للمؤسسة بين العمال."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.28 وانحراف معياري بلغ 1.276، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 35 أي يساهم التدريب في زيادة المنافسة الايجابية للمؤسسة بين العمال بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 27: "تشعر بالاستقرار الوظيفي بعد الخضوع للتدريب" حيث نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.25 وانحراف معياري بلغ 1.218، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 27 أي تشعر بالاستقرار الوظيفي بعد الخضوع للتدريب. بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 30: "يجعلك التدريب تبذل في عملك مع تقديم أفكار جديدة."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.19 وانحراف معياري بلغ 1.030، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 30 أي يجعلك التدريب تبذل في عملك مع تقديم أفكار جديدة. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 32: "يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات تقنية جديدة."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.16 وانحراف معياري بلغ 0.884، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 32 أي يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات تقنية جديدة بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحلل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 31: "تساعد الدورات التدريبية في بناء علاقات عمل جديدة مع الزملاء."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.16 وانحراف معياري بلغ 1.081، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 31 أي تساعد الدورات التدريبية في بناء علاقات عمل جديدة مع الزملاء بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 25: "تقوم بأداء وظيفتك بسهولة وفي وقت اقل من السابق بعد القيام بدورات تدريبية..". نلاحظ أنها احتلت المرتبة العاشرة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.16 وانحراف معياري بلغ 1.194، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة جداً في إجاباتهم على العبارة رقم 25 أي تقوم بأداء وظيفتك بسهولة وفي وقت اقل من السابق بعد القيام بدورات تدريبية. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 39: "يزداد الشعور بروح العمل بعد التدريب"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الحادية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.09 وانحراف معياري بلغ 1.118، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 39 أي يزداد الشعور بروح العمل بعد التدريب بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 21: "عند قيام الموظفين بالمهام الموكلة إليهم يمكنهم انجازها بالشكل المطلوب."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.06 وانحراف معياري بلغ 0.914، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 21 أي عند قيام الموظفين بالمهام الموكلة إليهم يمكنهم انجازها بالشكل المطلوب بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 23: "تساهم التدريبات توجيهات وإرشادات الموظفين في المؤسسة في تحسين سلوكهم"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.06 وانحراف معياري بلغ 0.914، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 23 أي تساهم التدريبات توجيهات وإرشادات الموظفين في المؤسسة في تحسين سلوكهم. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 28: "تشعر بتطوير مهاراتي ومعارفي بعد عملية التدريب"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.06 وانحراف معياري بلغ 1.076، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 28 أي تشعر بتطوير مهاراتي ومعارفي بعد عملية التدريب. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 19: "لدى الموظفين المعرفة الكاملة بالأدوار التي يقومون بها"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.03 وانحراف معياري بلغ 1.150، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 19 أي لدى الموظفين المعرفة الكاملة بالأدوار التي يقومون بها. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 37: "يساعد التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات والمعلومات المكتسبة"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.03 وانحراف معياري بلغ 1.150، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 37 أي يساعد التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات والمعلومات المكتسبة. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 38: "يساعد التدريب على ابتكار أساليب جديدة في العمل"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.00 وانحراف معياري بلغ 0.880، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 38 أي يساعد التدريب على ابتكار أساليب جديدة في العمل. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 20: " يساعد التدريب الموظفين على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.00 وانحراف معياري بلغ 1.107، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 20 أي يساعد التدريب الموظفين على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ ليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 22: " يضبط التدريب التزام الموظفين بالأوقات الرسمية للعمل "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة التاسعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.00 وانحراف معياري بلغ 1.136، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 22 أي يضبط التدريب الموظفين بالأوقات الرسمية للعمل. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 40: " يساهم التدريب للعمل في منحهم فرص الترقية في مناصب العمل "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة العشرون من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.97 وانحراف معياري بلغ 1.092، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 40 أي يساهم التدريب للعمل في منحهم فرص الترقية في مناصب العمل. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 24: " يساهم التدريب بتعليم الموظفين العمل الجماعي في حالة وجود أعباء إضافية "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الواحد والعشرون من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.94 وانحراف معياري بلغ 1.014، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 24 أي يساهم التدريب بتعليم الموظفين العمل الجماعي في حالة وجود أعباء إضافية. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 41: " يساعد التدريب على رفع معنوياتك مما يحسن من أدائك "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية والعشرون من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.84 وانحراف معياري بلغ 0.920، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 41 أي يساعد التدريب على رفع معنوياتك مما يحسن من أدائك. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 36: " تنجز عملك في المؤسسة بكفاءة وإتقان "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة والعشرون من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.81 وانحراف معياري بلغ 0.859، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 36 أي تنجز عملك في المؤسسة بكفاءة وإتقان. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

قبل اختبار فرضيات الدراسة يجب على عينة الدراسة ان تكون تتبع توزيعاً طبيعياً لذلك تم التأكد من ذلك بواسطة معامل معامل Kolmogorov-Smirnov^a ومعامل Shapiro-Wilk لاثبات التوزيع الطبيعي

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التدريب	,095	32	,200*	,959	32	,250
أداء الموظفين	,163	32	,031	,887	32	,007

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الفرع الثاني: الإجابة على تساؤلات الدراسة:

بعد تطبيق المتغيرات على اختبار Shapiro-Wilk و Kolmogorov-Smirnov^a ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05) لكل من متغيرات الدراسة، مما يدل على إتباع البيانات لإجابات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي.

سيتم تحليل نتائج اختبار الفرضيات من خلال تطبيق اختبار (one sampel T test) للعينة الواحدة

➤ الإجابة على التساؤل الأول: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود تدريب في المؤسسة الاقتصادية

الجدول (15): اختبار الفرضية الأولى

المحور 1: التدريب						
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة		
0.144	0.816	3.50	32			
3 = قيمة المتوسط الفرضي						
درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	t	القيمة
مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض					
0.21	0.80	0.502	0.002	31	3.480	

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات المحور الأول المتعلق ب: الإدارة الالكترونية بلغ (3.50) بإنحراف معياري بلغ (0.816) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود تدريب في المؤسسة الاقتصادية. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (3.480) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 31 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

➤ الإجابة على التساؤل الثاني: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحقيق أداء العاملين من خلال الإدارة الالكترونية

الجدول (16): اختبار الفرضية الثانية

المحور 2: أداء الموظفين			
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة

القيمة	32	3.12	0.724	0.128		
	3 = قيمة المتوسط الفرضي					
	t	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	فرق المتوسط	درجة الثقة 95%	
					مستوى انخفاض	مستوى ارتفاع
القيمة	6.915	31	0.000	0.885	1.15	0.62

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات المحور الثاني المتعلق ب: أداء العاملين بلغ (3.12) بإنحراف معياري بلغ (0.724) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (U=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحقيق أداء العاملين من خلال الإدارة الالكترونية. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (6.915) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 31 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

➤ الإجابة على التساؤل الثالث: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين

الجدول (17): اختبار الفرضية الثالثة

Corrélations

		التدريب	أداء الموظفين
التدريب	Corrélation de Pearson	1	,342
	Sig. (bilatérale)		,055
	N	32	32
أداء الموظفين	Corrélation de Pearson	,342	1
	Sig. (bilatérale)	,055	
	N	32	32

من خلال معامل الارتباط بيرسون بين محاور الدراسة أي بين المتغير التابع وهو نظام المعلومات الإدارية والمتغير المستقل أداء المؤسسة نلاحظ أن نتيجة المعامل ايجابية ومرتفعة حيث بلغت 0.342 مما يدل على وجود أثر ايجابي بين نظام المعلومات الإدارية وأداء المؤسسة ولكن بدرجة متوسطة .

الخاتمة



الخاتمة :

من خلال دراستنا لموضوع التدريب في تحسين أداء العاملين نقول أن لكل منهما يعد من الوظائف الهامة في المؤسسة، ولا يمكن الاستغناء عنهما، لأن المؤسسة التي تريد البقاء والاستمرار وحتى التميز

لا بد أن تولي اهتماما كبيرا لمواردها 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 منها.

النتائج العامة للدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا تم الوقوف على دور التدريب غي تحسين أداء العاملين في المجالين الفني والسلوكي. وانطلاقا من الدراسة الميدانية والمعطيات الكمية المتحصل عليها، ومن خلال ربط التدريب ببعض مؤشرات الأداء مثل الدقة في العمل، التحفيز، البراعة والقدرة على التنفيذ العمل، وتفويض السلطة، والتمكين الوظيفي، والعمل بروح الفريق والتفاني والإخلاص في العمل، توصلنا إلى النتائج التالية :

- لتدريب المهارات دور في تحسين القدرات الفنية للعمال، وهذا ماتم تأكيده في كل الجداول الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى.

ومنه نستنتج قبول الفرضية الأولى التي مفادها أن التدريب المهارات دور في تحسين القدرات الفنية للعمال.

- للتدريب السلوكي دور في تحسين المهارات الإنسانية للعمال، وبهذا نخلص إلى أن الفرضية الثانية محققة بدرجة كبيرة، وهذا ما أثبتته النتائج الإحصائية المتحصل عليها، إذ أنه كلما كان إهتمام المؤسسة بأداء أفرادها كلما زاد ذلك في استقرارهم النفسي والاجتماعي ومن ثم تحسين مستوى أدائهم .

الاقتراحات والتوصيات :

في الختام يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات وهي كما يلي :

1- الاقتراحات :

- 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 العاملين خاصة إذا كان هناك برامج وأجهزة جديدة .
- أن تكون هناك الغاية من برمجة الدورات التدريبية تحسين الأداء .
- الاهتمام بكل مراحل العملية التدريبية من اجل تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التدريبية .
- إعطاء العاملين فرص اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع قدراتهم ومع حاجاتهم التدريبية .

2 - التوصيات :

- تكييف الدورات التدريبية وتنوع 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 .
- تنوع 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 تنوع المهارات والخيارات



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- ناصر داديعدون ، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 1998،
- صمويل عبود ، إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1982،
- أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999،
- د على الشوقوي، المشتريات وإدارة المخازن، الدار الجامعية ، بيروت، 1995،
- أحمد طرطار، الترشيد الإقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993،
- سعاد نائف بنوطي ، إدارة الأعمال الصغيرة، دار وائل لنشر، عمان، الأردن ، 2005،
- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003،
- صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 1993،
- عبد الغفور عبد السلام وآخرون ، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الصفاء النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001،
- مصطفى كمال طه، الشركات التجارية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، القاهرة، 2000،
- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002،
- خالد عبد الرحمان الهيتي، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، عمان 2003
- السعيد مبروك إبراهيم، تدريب وتنمية إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر 2006،
- محمد عبد الفتاح باغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل لنشر، الطبعة الثالثة، الأردن 2010
- محمد ماهر عليش، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة، القاهرة 2006،
- عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط 01، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2010،
- عبد الفتاح الصيرفي، التدريب الإداري (المدرسون والمتدربون وأساليب التدريب)، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2009،
- ايز عبد الرحمن الفروخ ، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011،
- حسين محمد حراششة، إدارة الجودة الشاملة و الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011،

ثانياً : الرسائل الجامعية

- ابتسام مخنان ، اثر دورات التدريب والحوافز الوظيفية على أداء العاملين، دراسة ميدانية للمؤسسة المينائية بولاية سكيكدة مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، (غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2014،
- قريشى محمد الصالح، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية العتاد الاشغال العمومية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005،
- جواد رحيل، دور تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعة البيوت الصحراوية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التسيير ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، السنة الجامعية 2014/2015
- بوعريوة الربيع، تأثير تدريب على انتاجية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التسيير ، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير غير منشورة، جامعة محمد بوقرة بومرداس، السنة الجامعية 2006/2007،
- فهد من حمد السعدون، دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض، مذكرة مقدمة النيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية ، 2013،
- اباه ولد سيدان، دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إدارة الأعمال، جامعة تلمسان، الجزائر ، 2009/2010
- سميرة صولح ، دور توليد المعرفة في تحسين الأداء البشري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر، 2012/2013،
- اعز الدين هروم، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية بمركب الجحاف والرافعات)، مذكرة مقدمة لاستكمال الحصول على الماجستير في علوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007/2008،
- د خديجة ذرايت ومعطا الله مبروكة، تقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير)، مذكرة لنيل شهادة الليسانس المالية المؤسسة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012-2013،

- نجيب سبع ، أثر التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية مجمع سونلغاز)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تسيير الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016/2017،
- د فردوس بن عزة ، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015/2016،
- فاروق جهلان ،حماميعبد الحكيم، أثر المطابقة وفق الأيزو 9000 في أداء العاملين (دراسة حالة المؤسسة ليند غاز)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير، إدارة الأعمال، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012/2013،
- إبراهيم بختي، دور الإنترنت وتطبيقاتها في مجال التسويق، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003،
- الأمين بوشليق، دور التكوين في تحسين أداء العاملين (دراسة حالة ENTP) مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في اقتصاد وتسيير بترولي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ، جامعة ورقلة، الجزائر، 2014/2015،
- حمد السايح الزغودي ، مراجعة إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية مؤسسة ALFA PIPE)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقلة، الجزائر ، 2011/2012،
- عمار بن عيشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2005/2006،
- برايس نورة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة وإشكالية تمويلها، دراسة ميدانية حالة مؤسسة FERTIAL عنابة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، تخصص: مالية المؤسسة، جامعة عنابة، 2006-2005،
- د يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، تخصص : علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005

ثالثاً : المجالات ومدخلات

- الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد السابع، الجزائر، 2009،
- سناء عبد الكريم خناق ، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية ، ملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات وحكومات ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية قسم التسيير، جامعة ورقلة ، الفترة 8-9 مارس 2005 ، الجزائر ،

-
- أمل عبد محمد علي، إدارة المعرفة الشاملة وأثرها في التميز في الأداء (بحث ميدان)، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، جامعة بابل، العراق، المجلد: 205، الاصدار 20، 2016،
 - د ، عبد المليك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، منشورات جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2001،
 - احلام محمد شواي، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، العراق ، المجلد: 24، الإصدار: 4،
 - وسام إبراهيم موسى، أثر ضغوط العمل في أداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، المجلد: 21، العدد: 81، 2015،
 - علي رحمة راشد، استراتيجيات الصراع التنظيمي وانعكاساتها في الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق، العدد: 98، المجلد: 23، 2016،
 - العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية (دراسة ميدانية في جامعة ورقلة)، مجلة الباحث، ورقلة ، الجزائر، العدد: 10، 2012،
 - عمار زيتوني، مصادر تمويل المؤسسات مع دراسة للتمويل البنكي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 09، مارس 2006،
 - مراد كواشي، أهمية الحوكمة في تحسين الأداء الشامل لمنظمات الأعمال، مجلة جامعة بابل العلوم الصرفة والتطبيقية، العراق، العدد: 1، المجلد: 25، 2017،

القوانين:

- الفقرة الأولى من المادة 564 من القانون التجاري الجزائري.
- المادة 566 من القانون التجاري الجزائري، تبعا ل المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993.
- المادة 590 من القانون التجاري الجزائري.
- المادة 592 من القانون التجاري، تبعا ل المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion
Département:

المسيلة - L'Alger des Sciences
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

امعة محمد بوضياف بالمسيلة
ية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
.....: سم

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): المولود(ة) بتاريخ: 1995/10/30 بـ
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 8766 الصادر بتاريخ: 2011/03/11 عن:
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: تخصص: إدار و أعمال خلال السنة الجامعية:
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان:
.....
.....

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2022/06/11

التوقيع والبصمة
.....

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض منه عن رئيسي لإدارة الأمانة
إمضاء: عيشوش عبد القادر

*يجوز لكل طالب (ة) تصريحا فرديا في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد
**يجوز هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

استبيان

الأخ الكريم/ الأخت الكريمة - العامل بالمؤسسة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: أهمية التدريب في تطوير أداء الموظفين في المؤسسات الاقتصادية

في إطار التحضير لمذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، أتوجه إليكم بفائق الاحترام والتقدير ، راجيين حسن تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة ، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يجوي مجموعة من الأسئلة التي نود أن تجيبونا عليها، كما نأمل أن تتسع صدوركم وأوقاتكم للمشاركة الصادقة في تحقيق هذه الغاية ، وذلك بتعاونكم من خلال أبداء آرائكم حول جميع فقرات هذا الاستبيان بدقة وموضوعية ، مما يعزز الثقة في نتائج هذه الدراسة التي نأمل أن تعود على الجميع بالنفع والفائدة. ونؤكد لكم أن الآراء التي ستدلون بها سوف تتسم بالسرية التامة ، وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

ونشكركم مسبقا على حسن تعاونكم

إشراف:

- أ.د. شريف مراد

إعداد الطالبين:

- عيشوش حمزة

- شريف ناصر

السنة الجامعية : 2022/2021

1- البيانات الشخصية :

- الجنس: ذكر أنثى
- السن: [20-30] [30-50] أكثر من 50 سنة
- المستوى العلمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات [5-10] أكثر من 10 سنة
- المنصب الوظيفي: عون أمن عامل إداري مدير

2- بيانات خاصة بالموضوع:

المحور الأول: التدريب

المقياس					العجارة	
غير موافق ت	غير موافق	محايد	موافق	تماما موافق		
					تبنى المؤسسة التدريب في تكوين مهارات العمال.	01
					تضع المؤسسة برامج تدريب بصفة دورية ودائمة.	02
					تقوم المؤسسة بتحديد أهداف برامج التدريب.	03
					يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع الوظائف التي يشغلونها.	04
					تتاح فرص التدريب لجميع الموظفين في جميع الأقسام والفروع.	05
					تعتمد برامج التدريب في المؤسسة على وسائل حديثة ومتطورة.	06
					تقوم المؤسسة بتقييم نتائج الدورات التدريبية	07
					يقوم بعملية التدريب في المؤسسة أشخاص متخصصين وذوي خبرة	08
					يقوم المدربون على توصيل المعلومات للمتدربين	09
					يعمل المدربون على الإحاطة بجميع جوانب التدريب	10
					يقوم المدربون بتحفيز العمال لتسهيل عملية التدريب	11
					يعتمد المدربون على طرق ووسائل متنوعة في عملية التدريب	12
					يوجد تفاعل وتشارك ايجابي بين المدربين والعمال خلال فترة التدريب	13
					يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برامج التدريب .	14
					يمنح جميع العمال فرص تدريب متكافئة	15
					تخضع للتدريب في الوقت الرسمي للعمل	16
					تخضع للتدريب عند وجود نقص في الأداء	17

					18	تستخدم معارفي ومهاراتي المكتسبة خلال فترة التدريب في أداء مهام
					المحور الثاني: أداء الموظفين	
المقياس						
غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبارة	
					لدى الموظفين المعرفة الكاملة بالأدوار التي يقومون بها	19
					يساعد التدريب الموظفين على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات	20
					عند قيام الموظفين بالمهام الموكلة إليهم يمكنهم إنجازها بالشكل المطلوب	21
					يضبط التدريب التزام الموظفين بالأوقات الرسمية للعمل	22
					تساهم التدريبات توجيهات وإرشادات الموظفين في المؤسسة في تحسين سلوكهم	23
					يساهم التدريب بتعليم الموظفين العمل الجماعي في حالة وجود أعباء إضافية	24
					تقوم بأداء وظيفتك بسهولة وفي وقت أقل من السابق بعد القيام بدورات تدريبية	25
					تشعر بزيادة مستوى النشاط والثقة بعد الخضوع لبرامج التدريب	26
					تشعر بالاستقرار الوظيفي بعد الخضوع للتدريب	27
					تشعر بتطوير مهاراتي ومعارفي بعد عملية التدريب	28
					تكلفك المؤسسة بمهام إضافية بعد خضوعك للتدريب	29
					يجعلك التدريب تبدع في عملك مع تقديم أفكار جديدة	30
					تساعد الدورات التدريبية في بناء علاقات عمل جديدة مع الزملاء	31
					يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات تقنية جديدة	32
					يساعدك التدريب على اكتساب كفاءات إنسانية جديدة	33
					يساهم التدريب في التقليل من الحركة الزائدة وممارسة عملك بسهولة	34
					يساهم التدريب في زيادة المنافسة الايجابية للمؤسسة بين العمال	35
					تنجز عملك في المؤسسة بكفاءة وإتقان	36
					يساعد التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات والمعلومات المكتسبة	37
					يساعد التدريب على ابتكار أساليب جديدة في العمل	38
					يزداد الشعور بروح العمل بعد التدريب	39
					يساهم التدريب للعمل في منحهم فرص الترقية في مناصب العمل	40
					يساعد التدريب على رفع معنوياتك مما يحسن من أدائك	41

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا.

EXAMINE VARIABLES=المحور_الثاني المحور_الأول

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

Explorer

emarques

Sortie obtenue		26-MAY-2022 04:14:39
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة2.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	32
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur pour les variables dépendantes sont traitées comme manquantes.

Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes pour toutes les variables dépendantes et facteurs utilisés.
Syntaxe	<p>EXAMINE VARIABLES= المحور_الأول المحور_الثاني</p> <p>/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT</p> <p>/COMPARE GROUPS</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/CINTERVAL 95</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/NOTOTAL.</p>
Ressources	<p>Temps de processeur 00:00:00,70</p> <p>Temps écoulé 00:00:00,67</p>

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
التدريب	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
أداء الموظفين	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%

Descriptives

		Statistiques	Erreur standard
التدريب	Moyenne	2,50	,144
	Intervalle de confiance à 95		
	Borne inférieure	2,20	

% pour la moyenne	Borne supérieure	2,79	
Moyenne tronquée à 5 %		2,49	
Médiane		2,39	
Variance		,665	
Ecart type		,816	
Minimum		1	
Maximum		4	
Plage		3	
Plage interquartile		1	
Asymétrie		,236	,414
Kurtosis		-,744	,809
أداء الموظفين	Moyenne	2,12	,128
Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	1,85	
	Borne supérieure	2,38	
Moyenne tronquée à 5 %		2,05	
Médiane		2,13	
Variance		,524	
Ecart type		,724	
Minimum		1	
Maximum		4	
Plage		3	
Plage interquartile		1	
Asymétrie		1,288	,414
Kurtosis		2,246	,809

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التدريب	,095	32	,200 [*]	,959	32	,250
أداء الموظفين	,163	32	,031	,887	32	,003

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

التدريب

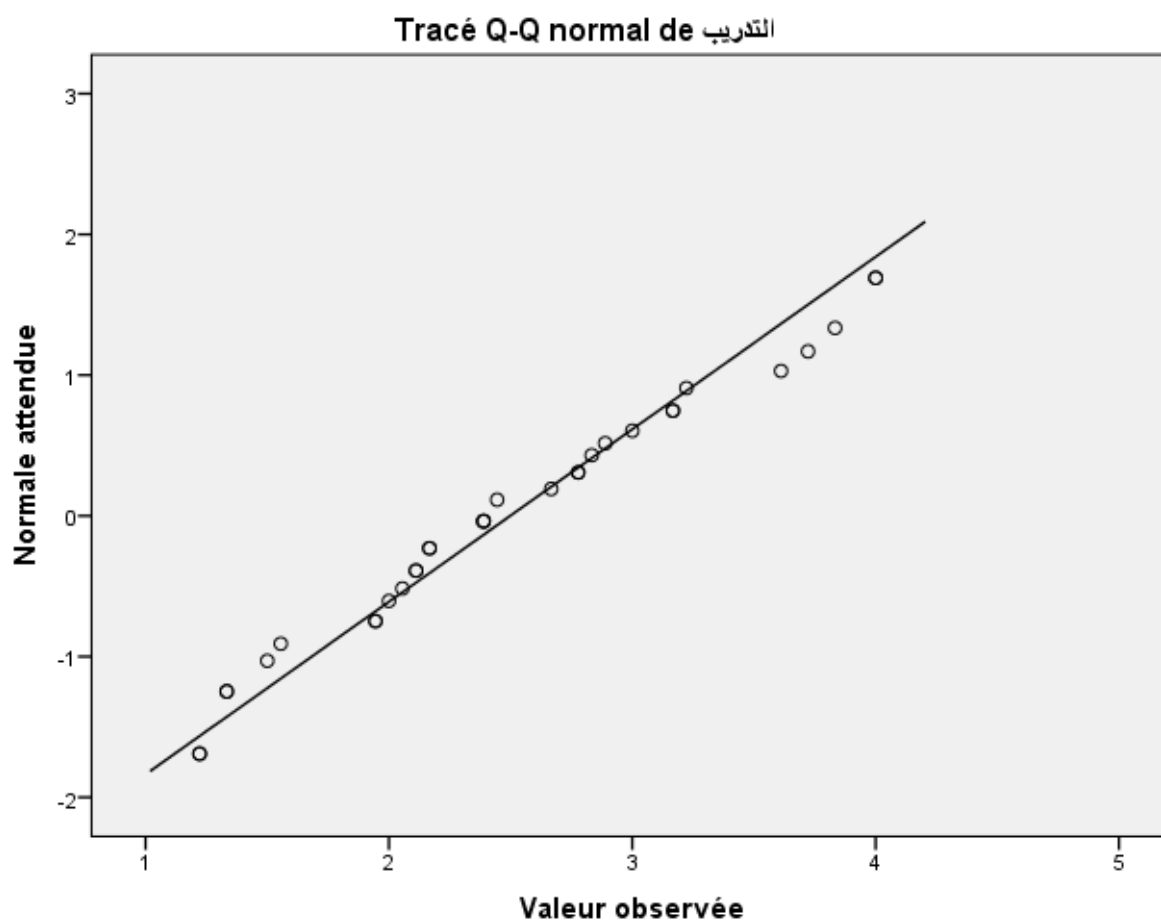
التدريب Stem-and-Leaf Plot

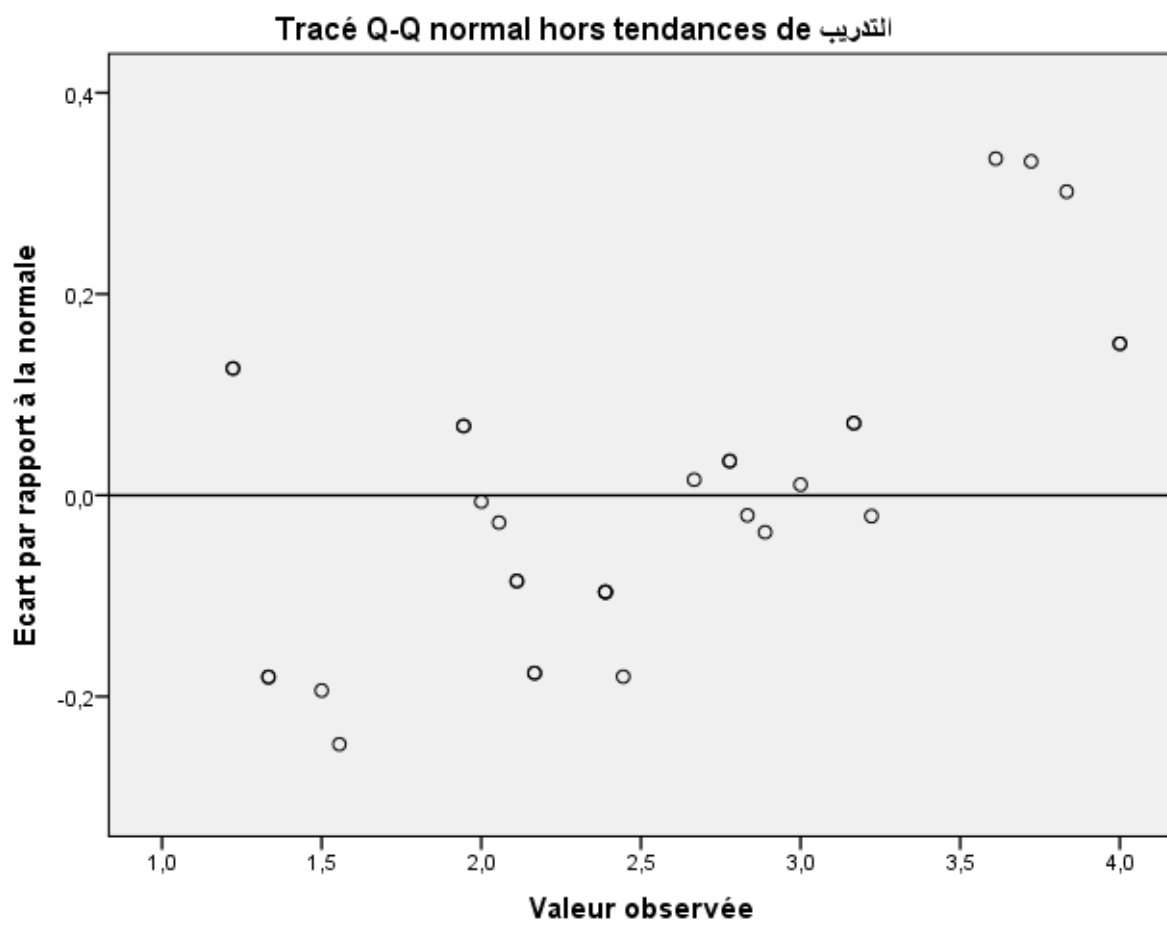
Frequency Stem & Leaf

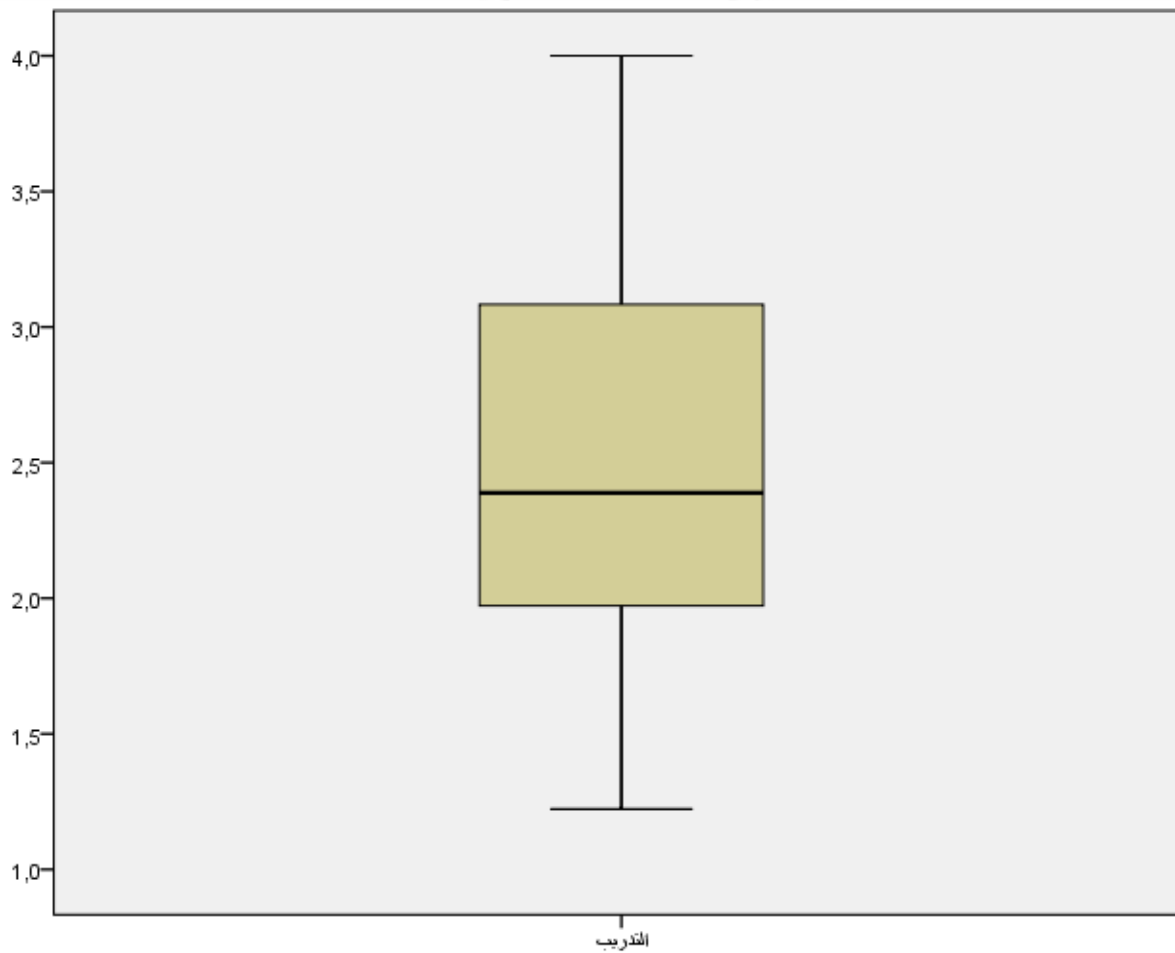
4,00 1 . 2233
 4,00 1 . 5599
 10,00 2 . 0011113334
 5,00 2 . 67788
 4,00 3 . 0112
 3,00 3 . 678
 2,00 4 . 00

Stem width: 1

Each leaf: 1 case(s)







أداء الموظفين

Stem-and-Leaf Plot أداء الموظفين

Frequency Stem & Leaf

7,00 1 . 2223334

7,00 1 . 5568899

قائمة المصادر والمراجع

12,00 2. 001111122444

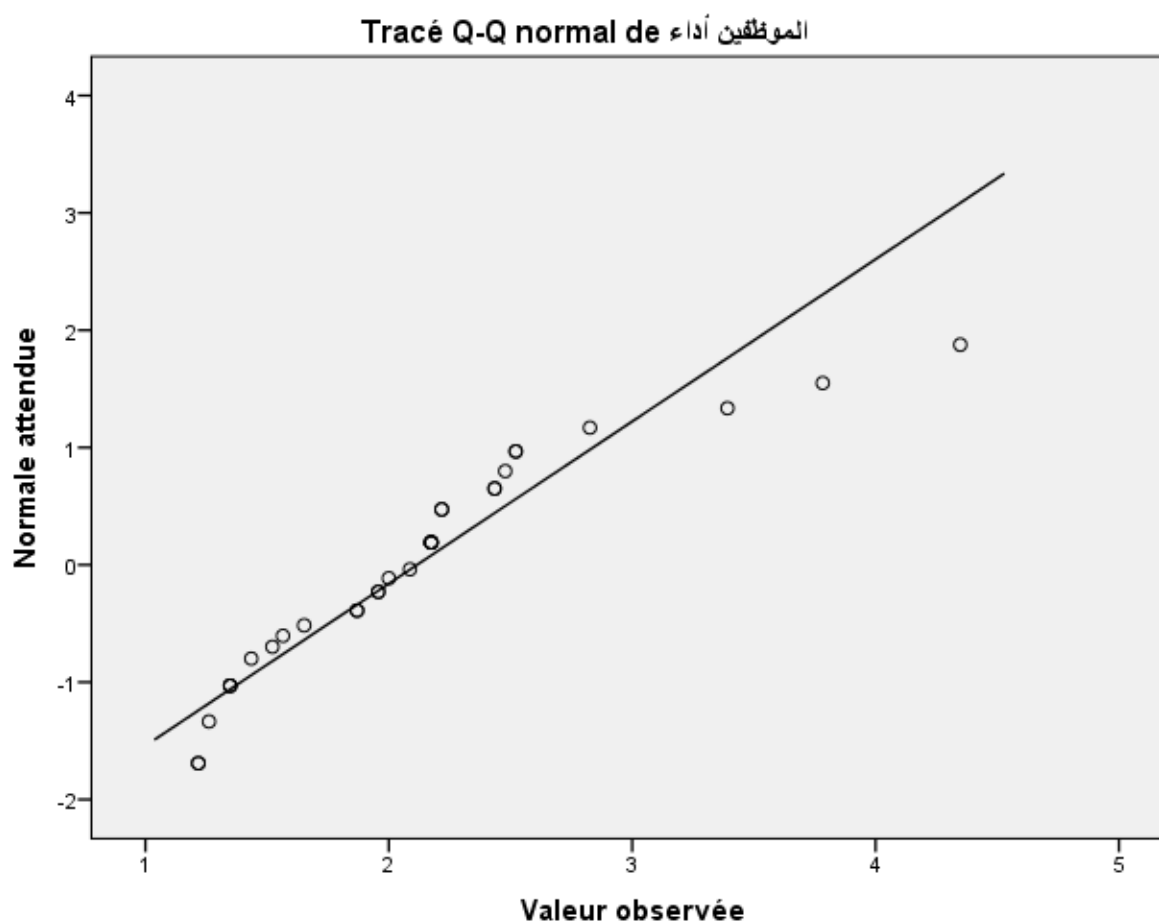
3,00 2. 558

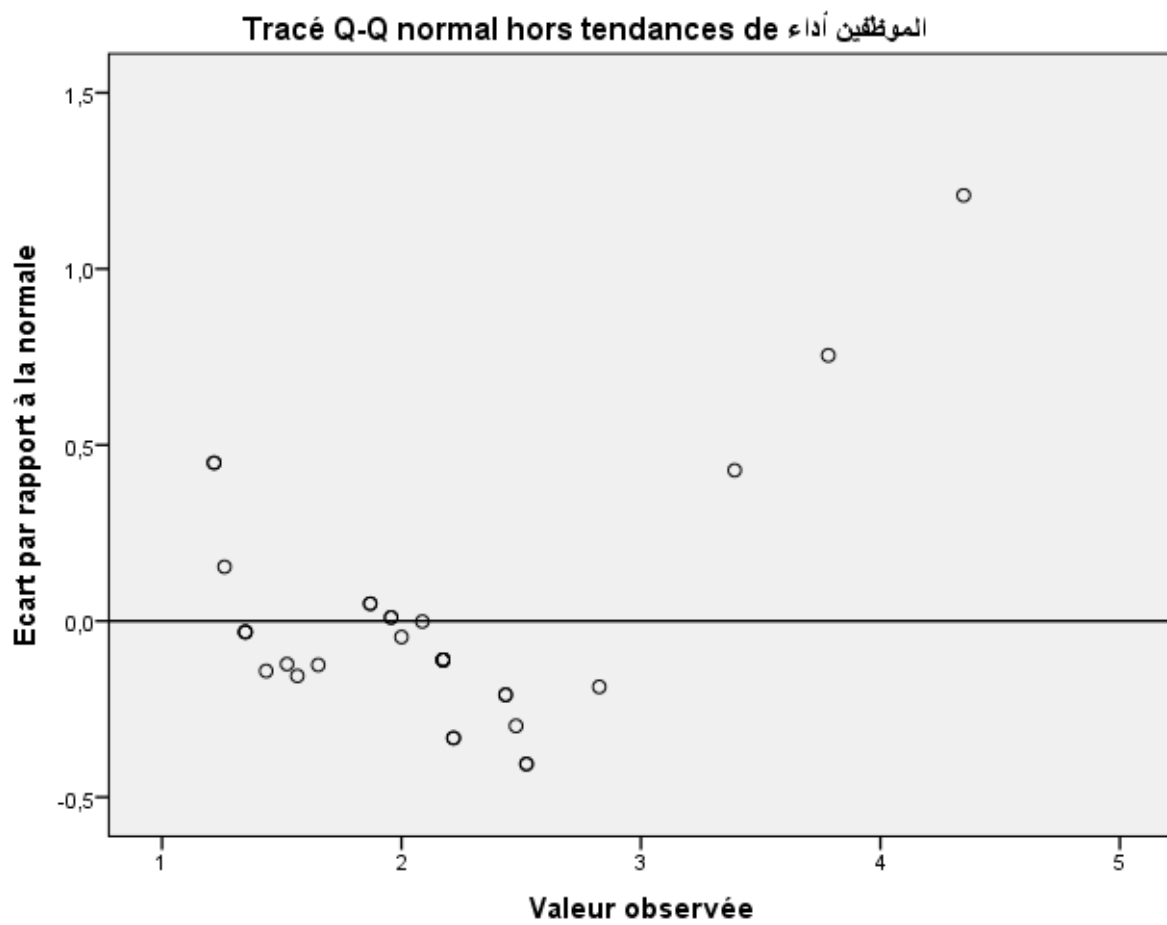
1,00 3. 3

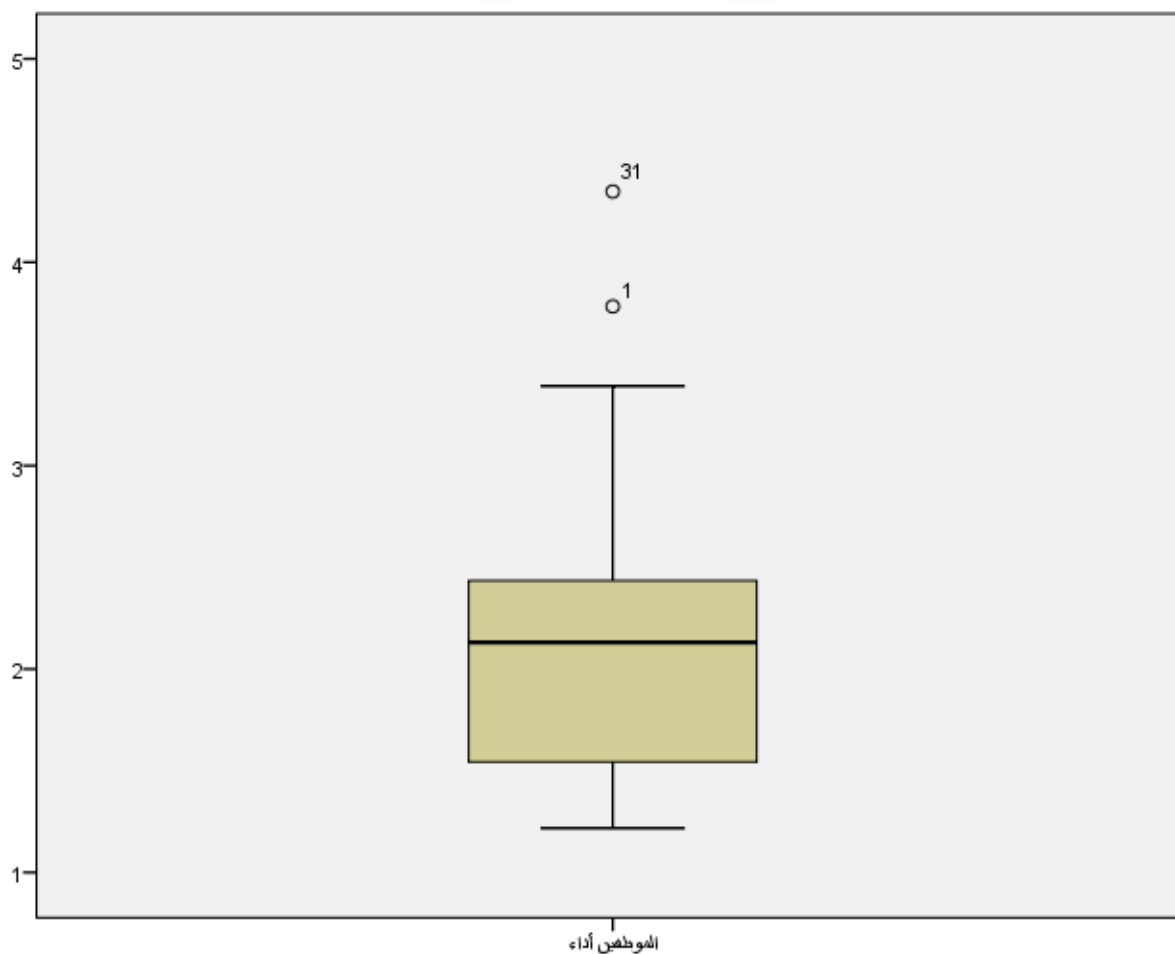
2,00 Extremes ($\geq 3,8$)

Stem width: 1

Each leaf: 1 case(s)







FREQUENCIES VARIABLES=المنصب_الوظيفي المهنية.الخبرة العلمي.المستوى السن الجنس

/STATISTICS=MEAN MEDIAN

/PIECHART PERCENT

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		26-MAY-2022 01:15:01
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة2.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	32
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن المستوى.العلمي الخيرة,المهنية المنصب_الوظيفي /STATISTICS=MEAN MEDIAN /PIECHART PERCENT /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:01,26
	Temps écoulé	00:00:00,90

[Jeu_de_données1] C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة2.sav

Statistiques

		الجنس	السن	المستوى العلمي	الخبرة المهنية	المنصب الوظيفي
N	Valide	32	32	32	32	32
	Manquant	0	0	0	0	0
	Moyenne	1,16	1,88	3,38	2,03	1,97
	Médiane	1,00	2,00	4,00	2,00	2,00

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	27	84,4	84,4	84,4
	أنثى	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20-30 سنة	8	25,0	25,0	25,0
	من 30-50 سنة	20	62,5	62,5	87,5

قائمة المصادر والمراجع

أكثر من 50 سنة	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

المستوى العلمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ابتدائي	2	6,3	6,3	6,3
متوسط	4	12,5	12,5	18,8
ثانوي	6	18,8	18,8	37,5
جامعي	20	62,5	62,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

الخبرة المهنية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	10	31,3	31,3	31,3
من 5 - 10 سنوات	11	34,4	34,4	65,6
أكثر من 10 سنوات	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

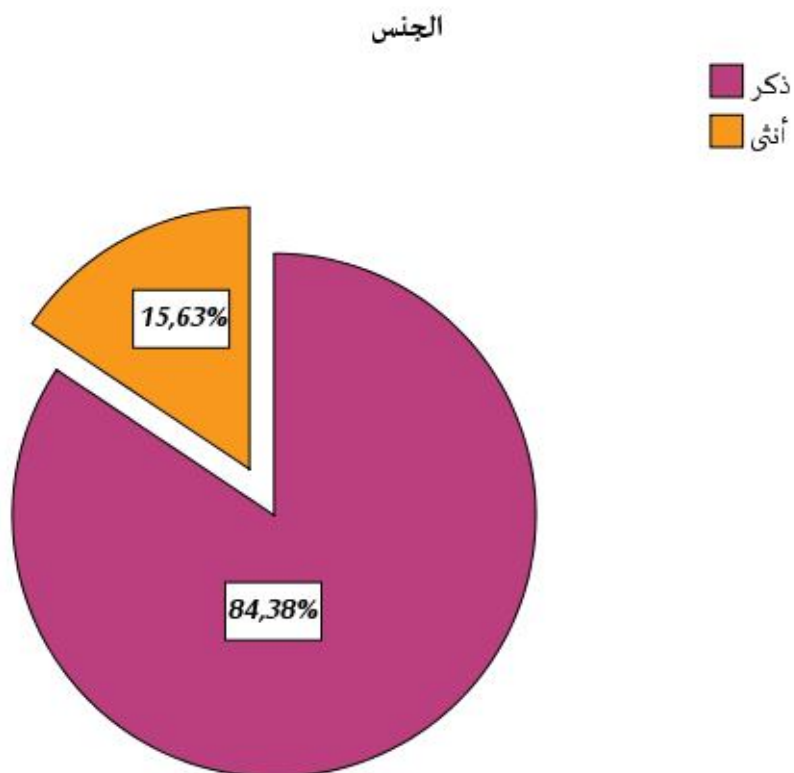
المنصب الوظيفي

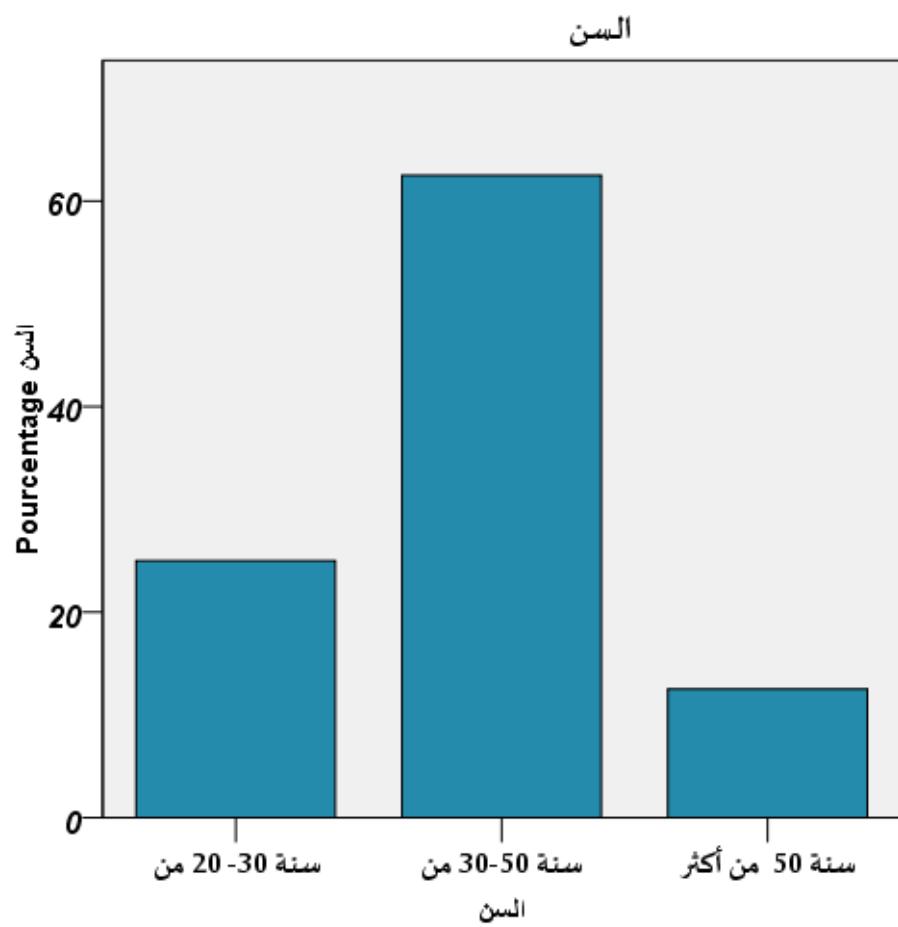
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide عون أمن	5	15,6	15,6	15,6

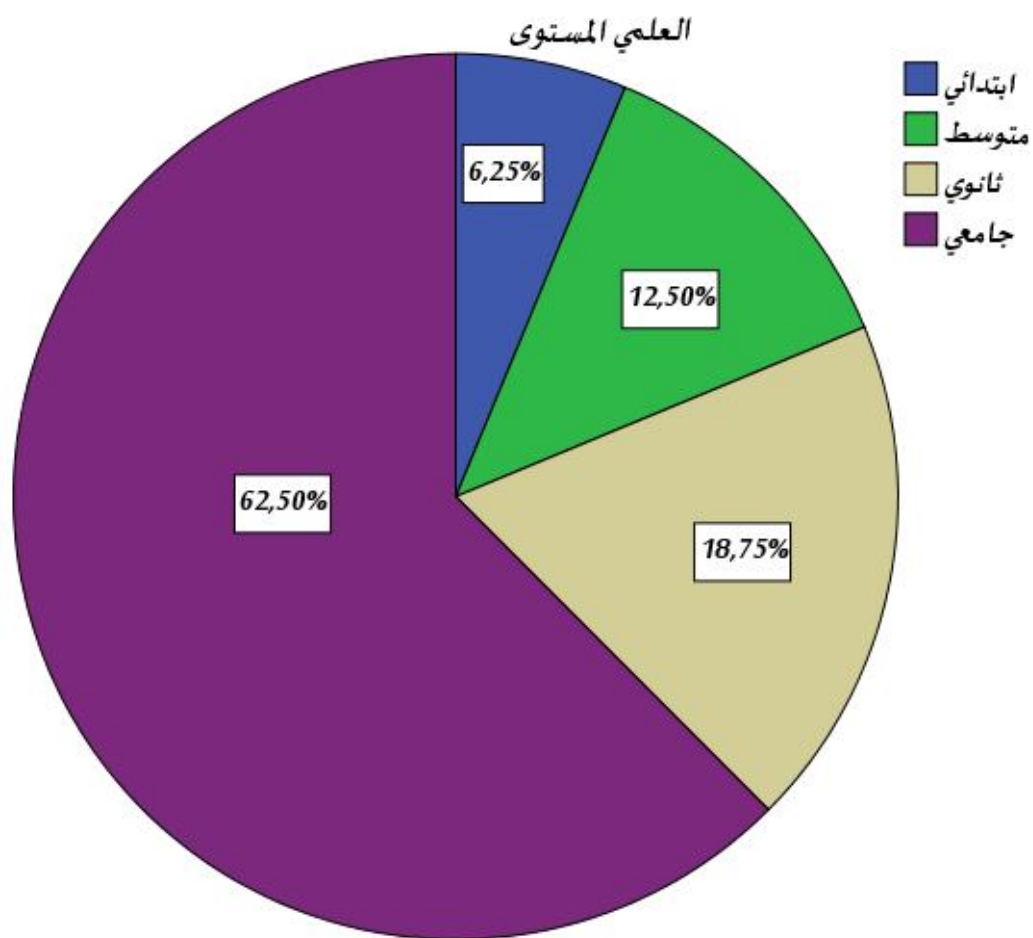
قائمة المصادر والمراجع

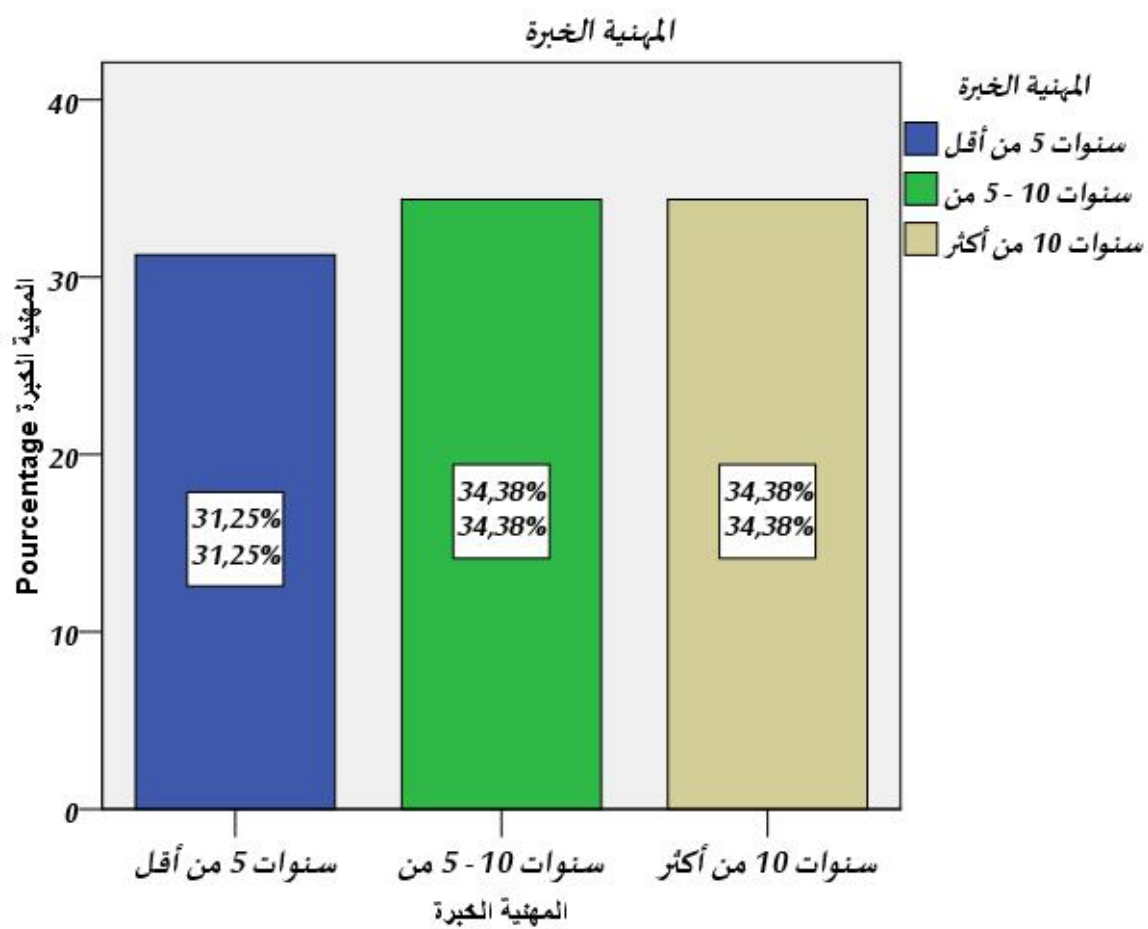
عامل إداري	23	71,9	71,9	87,5
مدير	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Graphique circulaire

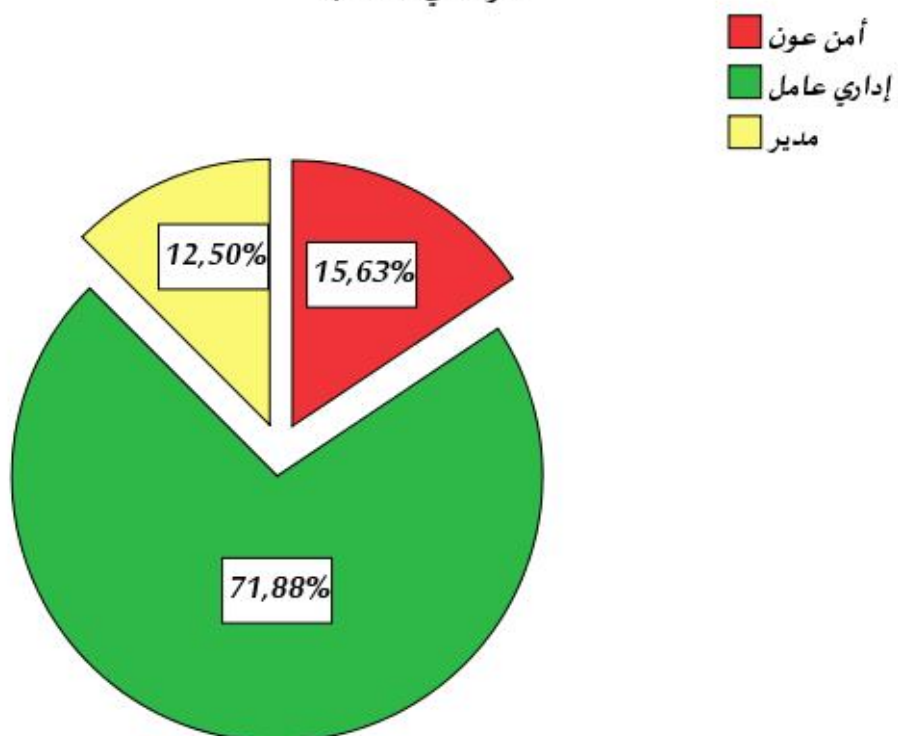








الوظيفي المنصب



RELIABILITY

/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue		26-MAY-2022 03:04:30
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة2.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	32
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	32	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,943	18

RELIABILITY

/VARIABLES=s19 s20 s21 s22 s23 s24 s25 s26 s27 s28 s29 s30 s31 s32 s33 s34 s35 s36 s37 s38 s39 s40 s41

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue		26-MAY-2022 03:06:44
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة2\حمزة.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	32
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=s19 s20 s21 s22 s23 s24 s25 s26 s27 s28 s29 s30 s31 s32 s33 s34 s35 s36 s37 s38 s39 s40 s41</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	32	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,944	23

RELIABILITY

/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18 s19 s20 s21 s22 s23 s24 s25 s26 s27 s28 s29 s30 s31 s32 s33 s34 s35 s36 s37 s38 s39 s40 s41

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue		26-MAY-2022 03:07:58
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة عيشوش\حمزة عيشوش2\حمزة.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	32
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18 s19 s20 s21 s22 s23 s24 s25 s26 s27 s28 s29 s30 s31 s32 s33 s34 s35 s36 s37 s38 s39 s40 s41</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA.</p>

Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	32	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,947	41

T-TEST

/TESTVAL=3

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=المحور_الأول

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue		26-MAY-2022 04:17:05
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة عيشوش\حمزة عيشوش2\حمزة عيشوش.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	32
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.

Syntaxe		T-TEST	
		/TESTVAL=3	
		/MISSING=ANALYSIS	
		/VARIABLES=المحور_الأول	
		/CRITERIA=CI(.95).	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,02
	Temps écoulé		00:00:00,02

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التدريب	32	2,50	,816	,144

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
التدريب	-3,480	31	,002	-,502	-,80	-,21

T-TEST

/TESTVAL=3

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=المحور_الثاني

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue		26-MAY-2022 04:17:44
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\PC\Desktop\spss\حمزة عيشوش\حمزة2.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	32
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=المحور_الثاني /CRITERIA=CI(.95).

Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أداء الموظفين	32	2,12	,724	,128

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
أداء الموظفين	-6,915	31	,000	-,885	-1,15	-,62

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تسليط الضوء على الدور الذي يؤديه التدريب في تحسين أداء العاملين من خلال التعرف على مفهوم التدريب وأهم أهدافه خطواته بالاصافة إلى العناصر والأساليب التي تحتويه وتأثيره على أداء العاملين والتزامهم بالتحسين والتكوين الإشغال وظائفهم وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن أن يساهم التدريب في تطوير المهارات لاكتساب الخبرات لدى العاملين ولإجابة على الإشكالية تم طرح التساؤلات التالية كيف يمكن أن يؤثر التدريب في تطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى العاملين؟ هل لأنشطة التدريب دور في تنمية القدرات ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين؟ ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على استمارة استبيان على عينة قدرت (32) موظفا داخل المؤسسة محل الدراسة وقد اعتمدنا في تحليل الاستبيان على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وفي الأخير توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يساهم التدريب إسهاما حقيقيا وفعليا في تحسين أداء العاملين كما للتدريب آثار في تطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى العاملين .

الكلمات المفتاحية : التدريب، تحسين الأداء العاملين

summary:

This study aims to try to shed light on the role that training plays in improving the performance of employees by identifying on concept

Training and its most important objectives and steps, in addition to the elements and methods that it contains and its impact on the performance of employees and their commitment to improvement and training occupying their jobs by posing the following problem: To what extent can training contribute to developing skills to gain experience with workers? Do training activities have a role in developing capabilities and raising the level of productive efficiency of employees? To achieve this goal, a questionnaire was relied on a sample of (32) employees within the institution under study. In analyzing the questionnaire, we relied on the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) program, and in the end the study reached the following results: Training makes a real and actual contribution to improving the performance of Employees as well as training has effects in developing skills and gaining experience among workers.

Keywords: training, employee performance improvement