وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم النفس

الرقم : ...../2016

عنـــــوان المذكـــــرة:

التدريب المهني و علاقته بالرضا عن المستقبل المهني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني و التمهين بأولاد دراج

تقني سامي في الإعلام الآلي أنموذجا

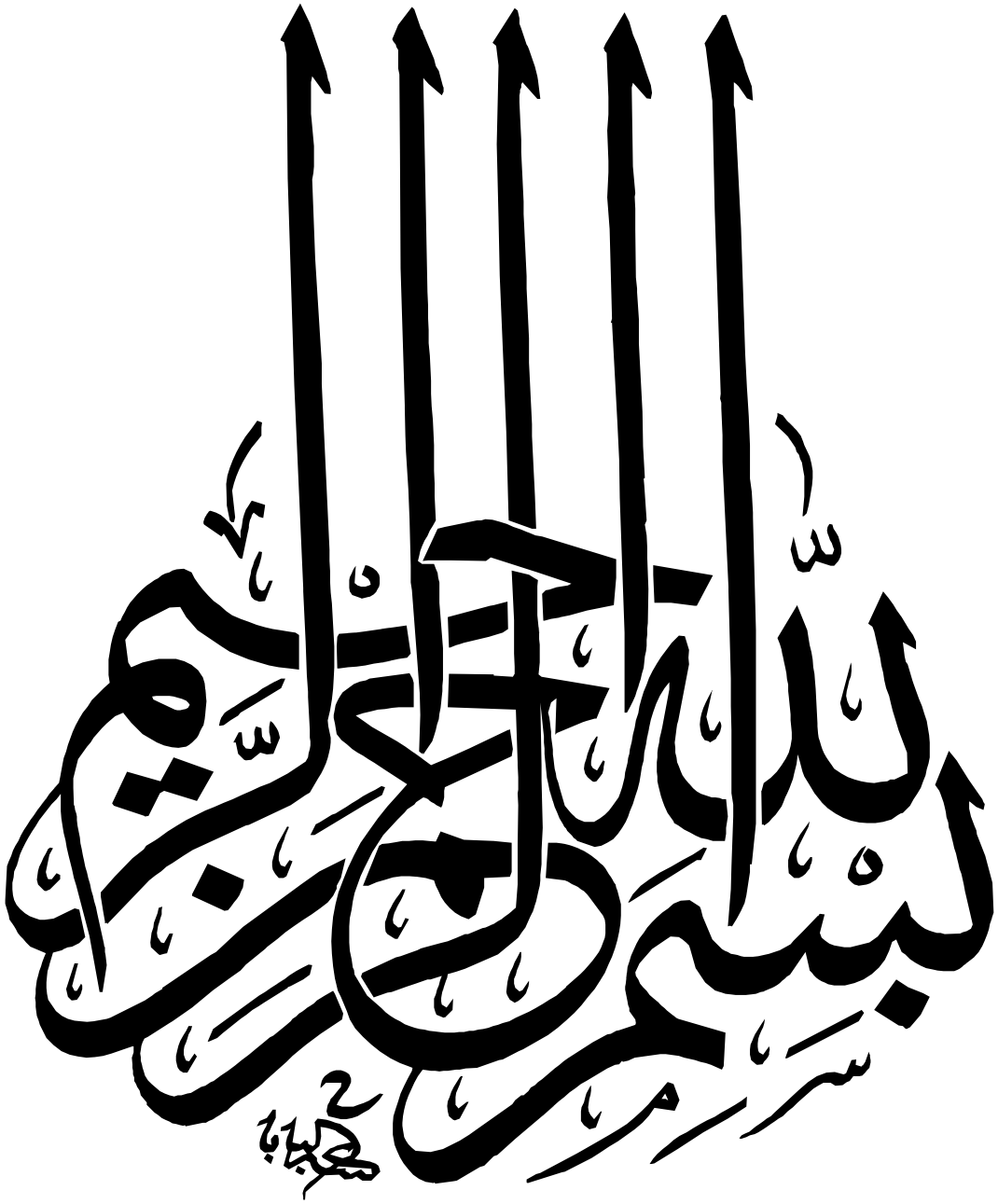
دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين – أولاد دراج

مذكرة تخرج ضمن متطلبات شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم

- إعداد الطالب : مقورة وحيد

أ.د. ضياف زين الدين	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
أ. كتفي عزوز	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
أ. مناصرية عمر	أستاذ مساعد	ممتحننا

السنة الجامعية: 2015 – 2016


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

((رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ))

الشكر والحمد لله رب العالمين الذي انعم علي وأمدني بالصحة لإتمام هذا العمل كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام لأستاذي الفاضل

~ كتفي عزوز ~

الذي أشرف على انجاز هذه المذكرة وكان خير دليل وموجه وناصح كما يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر لأساتذتي أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الإشراف على مناقشة هذه المذكرة كل باسمه وأتقدم بالشكر الخالص إلى كل أساتذة قسم علم النفس

كما أتقدم بالشكر إلى السيد مدير التكوين المهني والتمهين الأستاذ بوجلال سفيان , والمشرف على التربص الأستاذ عثامنية فاتح والى كل الطاقم الإداري على حسن استقبالهم وتوجيههم , وإلى كل من ساعدني في انجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد ولو بالكلمة الطيبة .

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكـــــــر و تقدير.....	
فهرس المحتويات.....	
قائمة الجداول.....	
قائمة الأشكال.....	
المقدمة.....	أ – ب
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة	03
أولا : إشكالية البحث.....	04
ثانيا : فرضيات البحث.....	07
ثالثا : أهمية الدراسة	08
رابعا : أهداف الدراسة.....	08
خامسا:الدراسات السابقة.....	09
سادسا :التعليق على الدراسات السابقة.....	18
سابعا : أهمية الدراسات السابقة بالنسبة للدراسة الحالية.....	18
ثامنا: تحديد مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها.....	18

الفصل الثاني : التدريب المهني	
تمهيد.....	23
أولا : ماهية التدريب المهني.....	24
1:مفهوم التدريب المهني.....	24
2:نشأة وتطور التدريب المهني.....	25
3:مفاهيم لها علاقة بالتدريب المهني.....	27
4:أهداف التدريب المهني.....	29
5:أهمية التدريب المهني.....	32
6:مبادئ التدريب المهني.....	38
7:أنواع التدريب المهني.....	39
8:أساليب التدريب المهني.....	42
9:مراحل التدريب المهني.....	48
10:عناصر التدريب المهني.....	51
11:تحديد احتياجات التدريب المهني.....	53
12:تصميم برامج التدريب المهني.....	60
13:عوامل نجاح برامج التدريب المهني.....	62
خلاصة الفصل.....	64
الفصل الثالث	
تمهيد.....	66

ثانيا:ماهية الرضا عن المستقبل المهني.....	66
1:مفهوم الرضا عن المستقبل المهني.....	67
2:تطور الاهتمام بالرضا عن المستقبل المهني.....	68
3:النظريات المفسرة للرضاٍ عن المستقبل المهني.....	70
4:العوامل المؤثرة في الرضا عن المستقبل المهني.....	81
5:أنواع الرضا عن المستقبل المهني.....	83
6:العوامل المرتبطة بالرضا عن المستقبل المهني.....	84
7:مظاهر الرضا و عدم الرضا عن المستقبل المهني.....	87
8:طبيعة الرضا عن المستقبل المهني.....	89
9:نواتج الرضا عن المستقبل المهني وأثار انخفاضه.....	90
10:طرق قياس الرضا عن المستقبل المهني.....	92
11:خلاصة الفصل.....	95
الجانب الميداني	
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	96
تمهيد.....	97
1:الدراسة الاستطلاعية.....	98
2:تعريف وتحديد مجالات الدراسة.....	98
3:إجراءات الدراسة.....	101
4:متغيرات الدراسة.....	101

5:منهج الدراسة	101
6:عينة الدراسة.....	102
7:أدوات جمع البيانات.....	103
8:أساليب المعالجة الإحصائية	105
الفصل الخامس : عرض و مناقشة النتائج	116
تمهيد.....	117
أولا:عرض النتائج وتحليل البيانات.....	118
1:عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى.....	118
2:عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية.....	119
3:عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة.....	120
4:عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة.....	121
5:عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة.....	122
6:عرض و تحليل نتائج الفرضية السادسة.....	123
7:عرض و تحليل نتائج الفرضية السابعة.....	124
8: عرض و تحليل نتائج الفرضية الثامنة.....	126_125
9:مناقشة نتائج الدراسة.....	127
10:الاستنتاجات العامة.....	129
11:الاقتراحات.....	129
الخاتمة:.....	134

قائمة المراجع.....	137
ملاحق	
ملخص الدراسة	

قائمة الجداول

الجدول	رقم الصفحة
جدول رقم (01) يبين أهم الفوارق بين نماذج التدريب و التكوين المهني.....	26
جدول رقم (02) اختلاف بين التعليم و التدريب	27
جدول رقم (3) المقارنة بين التدريب والتطوير.....	28
جدول رقم (4)يبن العباراة المحكمة.....	106
جدول رقم (5)يوضح صدق الاتساق البنائي لاستبيان التدريب المهني.....	107
جدول رقم (6)يوضح صدق الاتساق البنائي لاستبيان الرضا عن المستقبل المهني.....	108
جدول رقم (7)يبين قيمة معامل الفا كرونباخ.....	109
جدول رقم (8)يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.....	110
جدول رقم (9)يبين المستوى السائد لعناصر التدريب المهني بمركز التكوين المهني.....	112
جدول رقم (10)يبين المستوى السائد لعناصر الرضا عن المستقبل المهني.....	114
جدول رقم (11)يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني.....	118

جدول رقم (12)يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مدة التدريب والرضا	119
جدول رقم (13)يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بيننوعية التدريب والرضا عن المستقبل المهني.....	120
جدول رقم (14)يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بينكفاءة المدربين والرضا عن المستقبل المهني.....	121
جدول رقم (15)يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني.....	122
جدول رقم (16)يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربصون والرضا عن المستقبل المهني.....	124
جدول رقم (17) يوضح الفروق بين فئتي الجنس في التدريب المهني.....	125
جدول رقم (18)يوضح الفروق بين فئتي الجنس في الرضا عن المستقبل.....	126

قائمة الأشكال

الشكل.....	**الصفحة**
شكل رقم (1) هرم الأهداف التدريبية.....	32
شكل رقم (2)يبين من يقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية.....	56
شكل رقم (3)يبين طرق تحليل الاحتياجات التدريبية.....	57
شكل رقم (4)هرم ماسلو للحاجات.....	71

شكل رقم (5)يمثل عرض بياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.....	110
شكل رقم (6)يبين المستوى السائد للتدريب المهني بمؤسسة التكوين المهني	113
شكل رقم (7)يبين المستوى السائد للرضا عن المستقبل المهني بمؤسسة التكوين المهني بأولاد دراج.....	115

مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضية الدراسة.

3- أهمية الدراسة.

4- أهداف الدراسة.

5- الدراسات السابقة.

6- تعليق على الدراسات السابقة.

7- مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.

8- تحديد مفاهيم الدراسة و مصطلحاتها.

الفصل الثاني
التدريب المهني

- تمهيد .

1-مفهوم التدريب المهني .

2- نشأة و تطور التدريب المهني .

3-مفاهيم لها علاقة بالتدريب المهني .

4-أهداف التدريب المهني .

5-أهمية التدريب المهني .

6-مبادئ التدريب المهني .

7- أنواع التدريب المهني .

8-أساليب التدريب المهني .

9-مراحل التدريب المهني .

10- عناصر النظام التدريبي .

11-تحديد الاحتياجات التدريبية

12-تصميم برامج التدريب المهني .

13-عوامل نجاح برامج التدريب المهني .

- خلاصة الفصل .

الفصل الثالث

الرضا عن المستقبل المهني

- **تمهيد .**

1-مفهوم الرضا عن المستقبل المهني .

2-تطور الاهتمام بالرضا عن المستقبل المهني.

3- النظريات المفسرة للرضا عن المستقبل المهني .

4-العوامل المؤثرة في الرضا عن المستقبل المهني .

5-أنواع الرضا عن المستقبل المهني .

6- العوامل المرتبطة بالرضا عن المستقبل المهني .

7- مظاهر الرضا و عدم الرضا عن المستقبل المهني .

8- طبيعة الرضا عن المستقبل المهني .

9- نواتج الرضا عن المستقبل المهني و أثاره .

10-طرق قياس الرضا عن المستقبل المهني .

- **خلاصة الفصل .**

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

- تمهيد .

1- الدراسة الاستطلاعية

2- تعريف و تحديد مجالات الدراسة.

3- إجراءات الدراسة .

4- متغيرات الدراسة .

5- منهج الدراسة .

6- عينة الدراسة .

7- أدوات جمع البيانات .

8- أساليب المعالجة الإحصائية .

الفصل الخامس

عرض و مناقشة النتائج

- تمهيد .

1- عرض النتائج و تحديد البيانات .

2-مناقشة و تفسير النتائج على ضوء فرضيات الدراسة .

3-الاستنتاجات العامة .

4- الاقتراحات .

مقدمة

إن وظائف إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية واستقطابها و اختيارها، وتعيينها وإنما تمتد إلى مجالات تحسين كفاءاتها باعتبارها الأساس الذي يقاس به نجاح المؤسسة أو فشلها وذلك عن طريق التدريب الذي يرتبط ارتباطها وثيقاً بالاستراتيجيا ت التنظيمية للمنظمة، إذ يتوقف تحديد هذا الأخير من حيث الموضوع، وتوفير كل ما يلزم لتحقيق الفعالية على وجه ناجح وذلك بمخطط البعيد المدى في المنظمة، فكل تنظيم يسعى إلى تحقيق الفعالية والاستقرار والاستمرار الذي يعتبر أهم مظهر من مظاهر النجاح.

ولأجل ذلك وجب على المنظمة الاعتناء بسبب تحقيق هذا النجاح وهو المورد البشري من خلال معرفة حاجاته ومواهبه، ويعتبر التدريب أهم عوامل الرضا اعن المستقبل المهني و الذي تكون نتيجته الحتمية الابتكار وبالتالي نجاح التنظيم،كونه يسمح بتنمية القدرات المهنية للعامل بما يتلائم مع متطلبات منصبه فيمكن اعتباره حافز للعمل، إذ يزيد من ثقة الموظف نفسه، بأهميته وكذا شعوره بالاهتمام من قبل المؤسسة بالتالي يعمل في جو من الرضا.

وكل هذا أثار فينا الدافع لدراسة هذا الموضوع الذي نريد من خلاله معرفة ما إذا كان للتدريب المهني تأثير على الرضا عن المستقبل من خلال خطة البحث التالية :

مقدمة :والتي هي عبارة عن تقديم وإثراء للموضوع

الفصل الأول: الذي هو عبارة عن إطار مفاهيمي نظري تناولنا فيه إشكالية البحث وفرضيات الدراسة معرجين على الأسباب التي أدت إلى اختيار الموضوع وكذا أهداف البحث وأهميته بالإضافة إلى تحديد أهم المفاهيم والدراسات التي تناولت الموضوع

الفصل الثاني:تناولنا فيه ماهية التدريب من مفاهيم عامة حوله وأساسياته وكذا أهميته أهداف،أنواعه وأساليبه ثم تطرقنا إلى مراحله وعناصره مع تحديد الاحتياجات التي تساهم في نجاح برامج التدريب المهني .

الفصل الثالث: وتطرقنا فيه إلى ماهية الرضا عن المستقبل المهني من مفهومه، تطوره ،نظرياته والعوامل المؤثرة فيه ،وأنواعه وكذلك إبراز العوامل المرتبطة به كما تطرقنا إلى مظاهر الرضا وعدم الرضا عن المستقبل المهني مع تحديد طبيعة الرضا بإظهار نواتجه آثاره وطرق قياسه.

الفصل الرابع : وتناولنا في هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة بداية بمن التعريف بمكان الدراسة تم الطرق إلى إجراءات ومتغيرات الدراسة ومنهج وعينة البحث وأدوات جمع المادة العلمية وأساليب المعالجة الإحصائية .

الفصل الخامس:تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض وتحليل وتفسير النتائج من تفسير جداول خصائص المجتمع والتعليق عليها وتحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضيات والاستنتاجات.

خاتمة :هي عبارة عن حوصلة لموضوع الدراسة.

الإشكالية:

لقد كان هدف الدول دوما وكذا الحكومات خاصة المتقدمة منها في العلوم النفسية هو تكوين أفراد في مختلف المجالات لسد الحاجات المختلفة وخلق أجيال تحمل الولاء المطلق لمؤسسات الدولة لأن الفرد حسب النظرة الاقتصادية النفسية هو الرأسمال الحي ، ولا يخفى لكل فرد يعرف العلوم النفسية أو يحمل دراية بها أن الدول التي استثمرت في الفرد استطاعت أن تقفز قفزة نوعية نحو التقدم والرقي والازدهار وحققت علاوة على ذلك رفاه المجتمع ،والتي من خلالها يظهر مدى تأثير العلوم النفسية على السياق الاقتصادي .حيث قفزت البحوث النفسية من تجارب و بحوث أولية كانت بدايتها بهرم (ماسلو) للحاجات الذي أكد أن الأفراد بمختلف أصنافهم يسعون لإشباع الحاجات النفسية وأن الغاية القصوى لهم هي تحقيق الذات لذلك كان التحول نحو الاهتمام بالفرد داخل المؤسسات تحول محوري فيها، وإذا كان استمرار المؤسسات باستمرار تعاقب الأجيال ، فلا بد من توفر شرط الكفاءة الذي ينقله كل جيل إلى الجيل الذي يليه عن طريق عملية تعلم وتعليم التي تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله. **(العقيلي وصفي،2005،ص65).**

إلا أن الأخيرلا يكفي له أن يكسب المتدرب المهارات الفنية الخاصة اللازمة لأداء عمله.

بل لا بد له فوق ذلك من اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة ، أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة تعوقه عن هذا التكيف، فالتدريب المهني على الآلات و الأجهزة التكنولوجية ، والتدريب على أعمال السكرتارية أو إمساك الدفاتر،لا يقتصر على مجرد اكتساب لمهارات حركية أو مهارات مهنية ، بل انه يتطلب فضلا عن ذلك أن يعتاد المتدرب الحضور في أوقات معلومة، وعدم ترك العمل قبل موعد الانصراف، وأن يتدرب على الاهتمام بنظم المصنع أو المؤسسة ولوائحها، وعلى مسايرة زملائه ورؤسائه بالقدر الذي يحول دون الاحتكاك بهم.

وعليه قد يكون هذا النوع من التدريب المهني ليس توظيفاً ولا يعني بداية عمل إنما يفيد بالتوجيه والحصول على الخبرة .أي أن العمل الذي يقوم به المتربص يعتبر رصيداً تأهيليا له في أي منظمة يوضع فيها تحت التصرف أو الخدمة، وحتى يكون التدريب ذو فاعلية فان بعض المصالح والمؤسسات تلجأ إلى إذكاء روح التنافس بين المتدربين لدعم ما لديهم من الدوافع إلى التعلم ، وذلك ببذل بعض العطاء لمن يبدون تحسنا وتقدما أو كتابة أسمائهم على لوحات الشرف وحرمان من لم يبد تقدما من هذه الامتيازات، غير أن إشعار الفرد بأنه قاصر أو فاشل لا يؤدى به إلى التقدم أو الإسراع في تعلمه ، وهذا ما يحدث لفئة المتخلفين في هذه الحال، ومن المعروف أيضا أن التنافس يحمل كثيراً من الناس على اتخاذ أية وسيلة يقدرون عليها لتحسين موقفهم والموقف مع الآخرين . لذا فالمتوقع أن يؤدى التنافس إلى تحسن في التعلم .فالتدريب المتربصين في جو تنافسي يعودهم على ما تعيشه المنظمات اليوم من تنافس كمي و نوعي في السوق الاقتصادية .

كما أن نوع التدريب يؤثر في نوع الإنتاج وجودته ؛ و بهذا فالتدريب هو تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل،أو تنميته و تطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب.

حتى يكون المتدرب مستجيبا للتدريب المهني فلا بد من توافر مناخ جيد لذلك داخل المؤسسة وأن تكون لديه مشاعر ايجابية اتجاه عمله وأنه ينتج عن إدراكه لما تقدمه الوظيفة له ولما ينبغي أن يحصل عليه من وظيفته ، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ونوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين والعلاقة بين العاملين والمرتب وفرص الترقية والتقدم في العمل ومزايا العمل في المنظمة من أمان في العمل ومسؤوليات العمل وإنجازه والمكان والاعتراف والتقدير.

وبهذا فإن الرضا عن المستقبل المهني يسهم في تنمية وتطوير أداء العاملين والارتقاء بسلوكياتهم فضلاً عن انعكاساته الإيجابية الأخرى، لهذا أصبح الاهتمام بالرضا عن المستقبل المهني كأحد الموضوعات التي شغلت أذهان العلماء والمفكرين في مجال علم النفس والإدارة، وهذا الاهتمام يعود دوره في زيادة الإنتاجية مما يعود بالنفع على المؤسسات والعاملين. كما أن الرضا يسهم في ازدياد المشاعر الإنسانية الايجابية ويعتبر من أهم العوامل لتنمية الموارد البشرية وخصوصا وأن رضا الموظف يعزز لديه الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية كما يؤدي الرضا إلى الإبداع والعمل الخلاق والتجديد.

و يعد التدريب المهني حقيقة من قضايا الساعة، حيث أنه يؤدي إلى إحداث الموازنة بينما يستطيع الفرد عمله، وبينما يطلبه العامل لنفسه، والرضا الوظيفي يمثل حالة شعورية يحس بها العمال في عمله، فالعلاقة بين هذين المتغيرين ما تزال تستدعي الجهد والجد في البحث والدراسة. وللاقتراب أكثر من واقع التدريب المهني والرضا بالمؤسسة وإبراز العلاقة بينهما، فإننا طرحنا هذه التساؤلات:

هنا نطرح الإشكال التالي:

1: هل توجد علاقة بين التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج ؟

ويتفرع هذا السؤال الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1_1 هل توجد علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج ؟

2_1 هل توجد علاقة بين نوعية التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج؟

1_3 هل توجد علاقة بين كفاءة المدربين والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج ؟

1-4 هل توجد علاقة بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج ؟

1-5 هل توجد علاقة بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربص والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج ؟

1_6 هل توجد فروق بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس في التدريب تنعكس على المستقبل المهني لمتربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج ؟

2- فرضيات الدراسة:

أ- الفرضيةالعامة: توجد علاقة بين التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين باولاد دراج.

ب- الفرضيات الجزئية:

1 - توجد علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

2 - توجد علاقة بين نوعية التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

3- توجد علاقة بين كفاءة المدربين والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج

4- توجد علاقة بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج ؟

5- توجد علاقة بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربص والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج ؟

6- توجد فروق بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس في التدريب المهني تنعكس على المستقبل المهني لمتربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج

3- أهمية الدراسة:

- إثارة اهتمام المسئولين على قطاع التكوين المهني بموضوع التدريب المهني وعلاقته بالرضا عن المستقبل المهني .
- تشجيع المسئولين على الاهتمام بقطاع التكوين المهني من خلال ذكره في محور هذه الدراسة .
- يتوقع من خلال النتائج التعرف على درجة الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج .
- يتوقع من خلال النتائج التعرف على نوعية التدريب المهني الذي يتلقاه متربصي التكوين المهني بأولاد دراج.
- يتوقع التعرف على مدى كفاءة المدربين (الأساتذة) بالتكوين المهني لأولاد دراج

4- أهداف الدراسة:

- الكشف على علاقة التدريب بالرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج
- إبراز علاقة مدة التدريب بالرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج.
- التعرف على علاقة نوعية التدريب بالرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج

- الكشف على علاقة كفاءة المدربين بالرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج
- التعرف على كمية المهارات التي اكتسبها المتربصون وعلاقتها بالرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.
- تحديد علاقة الجو العام بالرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.
- الكشف عن الفروق بين أفراد العينة في التدريب التي تؤثر عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج.

5- الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة لها أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات سواء كانت نظرية أو إجرائية، وذلك بغية الاستفادة منها في جميع مرحل البحث ‘فهي توفر المعلومات النظرية والبيانات والشواهد الواقعية والتاريخية لتكون انطلاقة يبنى على أساسها البحث ويشترط في الدراسات السابقة أن تكون لها موضوعا وهدفا ونتائجا.

5-1- الدراسات المتعلقة بالتدريب المهني

1: الدراسة التي قام بها خاد عبد الله المرباني الغامدي سنة(2014 م) بعنوان:دور التدريب المهني في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام ،دراسة حالة بوزارة الشؤون الاجتماعية مكاتب الضمان الاجتماعي بمطقة الباحة ،بحث تكميلي لنيل شهادة الماجيستر في العلوم الإدارية والمالية. وهدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

التعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظفون في الوزارة ومدى دور التدريب في تطوير ورفع كفاءة أدائهم،كما يهدف إلى الوصول إلى المشاكل التي تواجه العملية التدريبية عن طريق تحديد الأسباب التي تؤدي إلى القصور في عملية التدريب

المقدمة للمتدربين ومعرفة نقاط القوة لمحاولة الاستفادة منها في تطوير وتنمية عملية التدريب وتوضيح المعوقات التي تؤدي بالعملية التدريبة إلى الضعف والفشل وقلة الاستفادة منها ويقدم الباحث مقترحات وتوصيات تساعد في تحقيق أهداف الوزارة للوصول إلى أداء متميز من خلال عمليات التدريب والتطوير التي تؤدي إلى رفع كفاءة أداء الموظفين والعاملين بها.

ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واشتملت الدراسة مجموعة من الموظفين في فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة ،ولقد تم اختيارهم عشوائيا وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

– أن هنا ك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة حول علاقة التدريب بزيادة كفاءة الأداء، كما أن المتوسط العام جاء بقيمة(3.72) بانحراف معياري(0.6632) مما يدل على موافقة أفراد عينة البحث على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين زيادة كفاءة الأداء لدى الموظفين.

– إن هنا ك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين فترة التدريب وكفاءته، كما أن المتوسط العام جاء بقيمة (3.67) بانحراف معياري(0.523) مما يدل على موافقة أفراد عينة البحث على أن هناك علاقة دلالة إحصائية بين فترة التدريب وكفاءته.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان تعزى لمتغير العمر

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان تعزى لمتغير المرتبة الوظيفية.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

–عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

– عدم موافقة أساليب التدريب للأساليب الحديثة وعدم الجدية من المتدربين

–عدم الأخذ براي الموظفين عند الرغبة في إقامة الدورات.

– عدم وجود دورات بشكل منتظم وبجداول زمنية محددة.

– صعوبة الحصول على الدورات والمحاباة في اختيار المتدربين من الموظفين

– إقامة الدورات التدريبية خارج منطقة عمل الموظفين وعدم توفير السكن لهم.

– تكرار البرامج التدريبية وعدم التجديد في المحتوى التدريبي.

– قصر مدة التدريب مع طول ساعات التدريب اليومية.

– تحديد الدورات في مناطا معينة دون غيرها.

–إعطاء الموظف برنامج تدريبي في غير طبيعة عمله

2:دراسة شيماء مباركي 2006 ، 2007 تدريب القوى العاملة وتنمية المؤسسة الصناعية "وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص إدارة الموارد البشرية من إعداد الطالبة أجريت الدراسة ببسكرة وهي دراسة لحالة مؤسسة الكوابل ببسكرة

وهدفت الدراسة إلى إبراز دور التدريب وآليته في عملية التنمية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية،ويمكن حصر هذه الأهداف المتوخات من دراسة هذه الظاهرة في الكشف والمعرفة بطريقة علمية تعكس حرصنا على إبراز الصورة الحقيقية لمساهمة وظيفة التدريب في عملية التنمية ،وكذا محاولة الاطلاع على الظاهرة ومدى ارتباطها بالعوامل المولدة لها مما يسمح بالوصول إلى بعض النتائج التي تفيد الدارس المختص، بالاظافة إلى محاولة إيجاد الحلقة المفقودة التي تربط القائمين على التخطيط والتكوين المفروض أن يخطط له ومن اجله،وحسب رغباته وما يتماشى مع فائدة المجتمع

ولقد اتبعت الطالبة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في بحثها تماشيا مع طبيعة وأهداف موضوع البحث وذلك بغرض وصف عملية التدريب وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية وكيف أن هذه الأخيرة تؤثر في أداء العامل وإنتاج العامل داخل المؤسسة، حيث تم الاعتماد على العينة القصدية لأنها الكثير ملائمة للدراسة وذلك أنها تعتبر اصدق تمثيل لإفراد العينة وقد تم اختيار نسبة 10% من المجتمع الكلي أي مايعادل 50 مفردة من مجموع وحدات الدراسة وقد اصفرت الدراسة على عدة نتائج من أهمها نذكر مايلي:

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

2- يضمن التدريب بقاء المهارات الحيوية داخل المؤسسة .

3 - مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية

3:الدراسة التي قام بها بو عريوة الربيع (2007)

بعنوان تأثير التدريب المهني على اناتجية المؤسسة دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز بولاية بومرداس مذكرة لنيل درجة الماجستيرفي علوم التسيير ولقد هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مفهوم وأنواع الرقابة على العملية الإنتاجية

- تحديد ماهية الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها

- تقييم فعالية نظام التدريب في المؤسسة

تحليل الاحتياجات التدريبية داخل المؤسسة

- تحديد مفهوم التدريب ومختلف مراحل العملية التدريبية التي يمر بها في المؤسسة .

- ولقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري اما في الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة واشتملت الدراسة على مجموعة من العمال في المؤسسة عددهم 50 وقد تم اختيارهم عشوائيا، ولقد توصلت الدراسة الى:

1- تقوم إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة بدرجة كبيرة على التدريب ويتحقق ذلك من خلال تقليص الفجوة في الأداء الفعلي والمتوقع.

2- بالرغم من اختلاف الخلفيات الذهنية والخبرات العملية للباحثين المختصين إلا أن جميعهم يتفقون بأن التدريب نشاط مخطط تستعين به بالمؤسسة.

3- تقوم عملية التدريب على الاستمرارية ،وهذا من اجل التكيف مع التغيرات البيئية المتجددة

4- يعتبر التدريب نظام قائم بحد ذاته يتشكل من مدخلات ومخرجات وعمليات

5- تمر عملية التدريب عبر ثلاث مراحل هي تحديد الاحتياجات ثم تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي وأخيرا تقييم التدريب

5-2- الدراسات المتعلقة بالرضا عن المستقبل المهني:

1:دراسة الشيخ خليل ، شرير (2008):

دراسة بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما وهدفت إلى معرفة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بالنسبة إلى (الجنس،سنوات الخبرة، المؤهل العلمي في المرحلة الدراسية). ولقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الميداني،استخدم الباحثان استبانة تم توزيعها على (360) معلماً ومعلمة بطريقة عشوائية عنقودية من(18) مدرسة بنون وبنات في قطاع غزة مثلو عينة الدراسة

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا،و لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسئولين، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي،و نسبة الرضا الوظيفي بشكل عام متوسطة لدى أفراد العينة الكلية، كما أن نسبة الرضا عن المادة منخفضة جدا.

2:الدراسة التي قام بها إيناس فؤاد نواوي فلمبان(2008م) بعنوان:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة

وهدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات

2 – التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة

3– الوقوف على علاقة كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل:(المؤهل ،الجنس الحالة الاجتماعية ، التخصص ،التعليمي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة

ولقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي ، وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين التربويات

ومنهج البحث الوصفي الارتباطي وذلك لتحديد نوع العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وقوتها والعلاقة ما بين كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي اشتملت على(المؤهل التعليمي، الجنسالتخصص والحالة الاجتماعية)

1– وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية إن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.52)وانحراف معياري (0.56) ومستوى عال من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي(3.67)وانحراف معياري(0.51)

2– وجود علاقة ارتباطيه إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقدارها (0.571)

3 . وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة. ($\alpha \leq 0{,}5$) في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفاتالتربويات تبعا للتخصص لصالح التخصصات العلمية ً ، والجنس لصالح الذكور

4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة . (α 0،5≥) في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور والمؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه

3: الدراسة التي قام بها صادق سميح صادق القاروط سنة (2006م) بعنوان الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لد مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية

1- التعرف على درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية .

2- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية .

3- التعرف إلى العلاقة بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

4- التعرف إلى أثر كل من المتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، ومستوى المدرسة) على مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

ولقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الميداني وذلك لمناسبته و طبيعة هذه الدراسة وأهدافها، واشتملت الدراسة جميع مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية ، وقد تم اختيارها بطريقة العينة الطبقية العشوائية لمناسبتها لمثل هذه الدراسة وتوصلت هذه الدراسة إلى وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- إن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية (76.2%).

2- إن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاجابة للدرجة الكلية إلى(8. 68%).

3- إن ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية جاء على النحو التالي:

المرتبة الأولى: مجال العلاقة مع المعلمين (87%).

المرتبة الثانية: مجال الدورات والتدريب (76.8%).

المرتبة الثالثة: مجال طبيعة الوظيفة والعمل (75.4%).

المرتبة الرابعة: مجال العلاقة مع مديرية التربية والتعليم (65.2%).

المرتبة الخامسة: مجال أنظمة الترقيات والحوافز (60.6%).

المرتبة السادسة: مجال الراتب الشهري (47.6%).

4- وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيا بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط إلى (0.37).

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لكل من متغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، ومستوى المدرسة)

6-التعليق على الدراسات السابقة:

1-غالبية الدراسات قامت بالتركيز على التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني وأهميتهما وان اختلفت أفراد الدراسة في هذه الدراسات

2استعملت غالبية الدراسات السابقة المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لهذا النوع من الدراسات ،كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات التي تتعلق بالدراسة

3اتفقت معظم الدراسات على أهمية التدريب والرضا في تنمية مهارات العامل الإداري و الجودة وسرعة الأداء واتخاذ القرار المناسب وإدارة الوقت والعاملين بشكل أفضل

4- أغلبية الدراسات استخدمت متغيرات (الجنس)

5- أظهرت العديد من الدراسات عن وجود حاجة عالية للتدريب المهني في كثير من المجالات وكذلك بالنسبة لمتغير الرضا

7- مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بإثراء البعد النظري والعملي والمتضمن خلالها في بناء الإستبانة الخاصة بالدراسة ، مما أسهم في نضوج أداة الدراسة وشمولها وصدقها ، كما تم

الاستفادة من نتائجها بمقارنتها مع نتائج هذه الدراسة ومعرفة التوافق أو الإختلاف بينها .

كما استفدنا من الدراسات السابقة في تحديد وضبط مصطلحات الدراسة

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها تناولت التدريب المهني وعلاقته بالرضا عن المستقبل المهني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

8- تحديد مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها :

تعتبر مسالة تحديد المفاهيم الإطار النظري له ، لأنها نقطة البداية في التحليل دون الخوف من اختلاط المعاني وتشابكها ، والتراث العلمي لم يترك مجالا إلا وخاض فيه وان اختلفت درجة المعالجة ، ولهذا لا يمكن لأي باحث أن يدخل مباشرة في بحثه دون الإشارة والرجوع إلى ما كتب، **(غنية بودوح، 2006 ،ص9)** ومن هذا المنطلق لقد حرصنا على بعض التعريفات لبعض العلماء والباحثين للخروج بالمفاهيم الإجرائية

8-1- مفهوم التدريب المهني:

مفهوم التدريب:

أ- لغة: تدرّب ، يتدرّب ، تدرّبا:الرجل تمرن في الشيء وعليه وفيه .

أو- جاء من الفعل درب يدرب تدريبا وعن التمكن من الشيء والقدرة على القيام به وذلك بعد عدة محاولات حيث يساعد على اكتساب المهارات في المجال الذي تدرب فيه الفرد ونقول دربته الشدائد حتى قوي وصون ،أي انه اكتسب الخبرة والتعلم من الشدائد حتى أصبح قويا متمكنا من الصعاب**(رشاد عبد اللطيف، 2000، ص 310)** .

ب- اصطلاحا:

التدريب المهني:

وردت تعريفات مختلفة للتدريب المهني ، وذلك باختلاف الرؤى وحسب الزاوية التي يدرس منها كل باحث ، وسنحاول فيما يلي عرض بعض المفاهيم ثم استخلاص بعد ذلك التعريف الإجرائي للدراسة الحالية

التدريب المهني:"هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله"**(صلاح الدين عبد الباقي، 2000، ص، 262)**

وعرف كذلك على انه تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله ، تمهيدا لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل **(احمد ماهر، 1999، ص 319)**

ج- التعريف الإجرائي:ونقصد بالتدريب المهني في دراستنا هو عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغيرات ايجابية في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتربصين بغية تمكينهم من استغلال إمكانيتهم وطاقتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة عملهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية

8 -2 الرضا عن المستقبل المهني

أ- **لغة:** الرضا يراضي،راضيا، مرضاة ورضاء ورضا غيره، أي طلب رضاه.

(علي بن هادية وآخرون، 1999 ،ص366)

ب- اصطلاحا:هو موقف الشخص تجاه عمله ويكون نتيجة لأدائه له ، ولذا فهو ينشأ من عناصر ونواحي وظيفية متعددة كالراتب وفرص الترقية والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وإجراءات العمل ومحيطه **(حسن الخيري، ص،14).**

ويعرفه " حسن عادل ":على انه شعور ، أو إحساس يشعر به الفرد في قرارة نفسه وان كان قد يصعب وصفه كما أن درجة الرضا عن العمل قد تختلف من فرد لأخر حسب الظروف التي يعمل فيها ، أو ظروف حياته الخاصة **(حسن عادل، 1969، ص174)**

ج- التعريف الإجرائي: الرضا عن المستقبل المهني هو الدرجة المتحصل عليها من خلال الإجابةعلى مقياس الرضا عن المستقبل المهني الذي يحتوي على خمس مؤشرات الرضا عن التقدير الاجتماعي، الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج ، الرضا عن العلاقة بين المتربصين والمتكونين، الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية ، والرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية .

8-3- تحديد الاحتياجات التدريبية:

هي بذل الجهد المنظم للوصول إلى معرفة ماهية التدريب المطلوب لإكساب القدرة أو المهارة المعينة . ويتضمن الجهد القيام بالدراسة والتحليل الذي يقود لمعرفة القدرة

المطلوب توفيرها لدى الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى لإنجاز العمل الذي يتطلب أداؤه توفر تلك القدرة فيه **(محمد رزوق،2005،ص 277)**

8-4-المتربصون:

هم العناصر المستفيدة من التدريب والذين يجري عليهم التدريب.

(فطيس مصطفى،2004،36)

8-6- المدربون:

هم الأشخاص الذين يقومون بنقل المعرفة المهارات للمتربصين

(العقلي وصفي،2005،ص65)

8-7- الدورات التدريبية:

هي مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية ، في المنظمة بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء**(أبوقفة خليفة،2003،ص87)**

8-8-تقييم العملية التدريبية:

هي عملية قياس الأعمال المنجزة ومقارنتها مع ما يجب أن يتم وفقًا للتخطيط المعد، مسبقاً لاكتشاف نقاط الضعف والقوة في الدورات التدريبية **(فطيس مصطفى،2004ص36)**.

تمهيد:

مع التطور التقني في أساليب الانتاتج ومع الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري في العملية الإدارية أصبح التدريب ضرورة حمية لإعداد وتأهيل الأفراد في أي قطاع من قطاعا ت المجتمع وخاصة في المجال المهني وأصبح يمثل احد المسؤوليات الضرورية في الإدارة لكي تواكب التطور الاجتماعي والتكنولوجي المستمر وتسهم في زيادة الإنتاجية لذا فقد احتل التدريب مكان الصدارة في عدد كبير من الدول المتقدمة والنامية على السواء من اجل تنمية مهارات العاملين بما يتلاءم مع متغيرات العصر ومستجداته **(سليم,1990,ص,220)**

فبعد الحرب العالمية الثانية أولت الكثير من الدول للتدريب اهتماما متزايدا بهدف زيادة إنتاجية القوى العاملة ورفع كفاءاتها لتعيد بناء ماتركته الحرب ورائها من خراب ودمار,ولقد أصبح التدريب اليوم ضرورة ليس لنجاح المنظمات وفعاليتها في تحقيق الأهداف بل يعتبر التدريب عنصرا أساسيا في عملية التنمية لارتباطه بفعالية القوى البشرية والتي تعد رأس مال التنمية وينبوعها الدائم**(عبد المجيد الجربوع،2010،ص13)**

1- مفهوم التدريب المهني:

تعددت التعاريف الدالة على مفهوم التدريب واختلفت فيما بينها باختلاف المفاهيم لدى قائلها ,وبنوع التدريب وأهدافه ,إلا انه من المهم في محاولة الكشف عن تعريف جامع للتدريب لابد أن ينطلق هذا التعريف من الحقائق التالية

(القبلان محمد ,1992،ص34)

- التدريب المهني: هو عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة**(يوسف العبادي2015،ص،79)**

- ويعرف بأنه تطور منظم للمعرفة والمهارات والاتجاهات ا لتي يحتاج إليها الفرد حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته بكفاءة **(المؤمن قيس,1997ص44)**.

- هو عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد,والعمل الذي يؤدى والمنظمة التي يعمل فيها **(الطعاني أحمد ,2002م,ص13)**

- تعرفه الدكتورة سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي بأنه "عملية تعلم بمعارف وطرائق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابلية الأفراد لإيداع أعمالهم ,ولذلك فان فهم مبادئ التعلم والأخذ بها تعد من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفعالة**(سهيلة، وعلي,2007,ص107)**

- ترى منال طلعت محمود"نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات مقصودة في الأفراد العاملين والجماعات العامة بتزويدهم بالمعلومات والخبرات والمهارات السلوكيات الأزمة بما يؤثر معدلات الأداء للخدمات وتحسين مستوى الإنتاجية ,وهو احد مسؤوليات الإدارة الأساسية سواء في قطاع الخدمات أو الإنتاج"**(منال محمود,2003,ص21)**.

2 – نشأة وتطور التدريب المهني:

يعتبر التدريب المهني التقني في شكله النظامي من أحدث أنواع التعليم ،حيث لم يبرز بالشكل الذي يمكن مقارنته بما هو عليه الآن إلا بعد انطلاق الثورة الصناعية،لكن كل الدلائل توحي بأن كل الحضارات القديمة عرفت إشكالا من التدريب الذي يمكن أن نطلق عليه بالغير نظامي أو الغير مهيكل .وتبين الدراسات أن جل أنظمة التكوين المهني في أوربا كانت مشابهة في العصور الوسطى ،وحتى في أواسط القرن التاسع عشر ،فمنذ ظهور الجمعيات المهنية التي تجمع حرفيين ينشطون في نفس الميدان نظمت هذه الأخيرة المهن وفرضت القيود للانتماء إليها وكانت النظام في جودة الإنتاج لدى المستهلكين كما كانت تحدد واجبات المنخرطين في المنظمة المهنية إزاء تدريب المتدربين والمرافقين LAFORMATION DES APPRENTIS ET DESCOMPAGNONS وتحكمها قوانين دقيقة توضح العلاقة بين المتدرب _والمرافق _والمعلم APPRENTI_COMPAGNON_MAITRE. **(عثمان رشدي،2013،ص52-53).**

بعد الثورة الفرنسية تم إلغاء نظام المنظمات المهنية من هذا النوع وأطلقت حرية المبادرة مما ساهم ،مع تطور الصناعة والحاجة إلى يد عاملة مؤهلة وفي وقت وجيز وبأعداد وفيرة في ظهور تدريب مهني مهيكل ومبني على التعلم والمعرفة والتطبيق ولعل من أبرز ما تم تدوينه حول المهن والأدوات التي تستعمل فيها ما جاء في موسوعة ديدورو ودلمبار **Encyclopédie DE DIDEROT ET D'ALEMBERT**،الصادرة بين سنة 1751وسنة 1772والتي تتضمن وصفا دقيقا للعديد من المهن ،وكيفية ممارستها والأدوات المستعملة فيها .

والمتتبع لتطور التكوين في الدول الأوربية يلاحظ ان أهم العناصر التي نحتت منظومات التكوين المهني ترجع إلى ثلاث عوامل رئيسية :

1-إلغاء التنظيمات المهنية المنغلقة من نوع (CORPOATION).

2 – نسق التصنيع والدخول في الثورة الصناعية.

3 – تأثير الحركات الفلسفية والثقافية والدينية .

وكذلك برزت ثلاث نماذج هي :

أ – المنوال اللبرالي ويمثله النظام البريطاني.

ب – المنوال المقنن من طرف الدولة مثل النظام الفرنسي.

ج – المنوال الألماني المعروف بالمزدوج :(Système DUAL)

ويمكن تلخيص أهم الفوارق بين هذه النماذج حسب عدد من العوامل في الجدول الموالي:

جدول رقم (1): يبين أهم الفوارق بين نماذج التدريب و التكوين

العامل	المنوال الليبرالي	المنوال المقنن	المنوال المزدوج dual
التحكم في التنظيم	علاقة تفاوضية بين أصحاب العمل و العمال و مؤسسات التدريب	الدولة	الغرف: الصناعة, التجارة. المهن أو الحرف الفلاحية
مكان التدريب	معاهد التكوين, المؤسسات الاقتصادية	المعاهد أو مراكز التدريب	المؤسسات الاقتصادية مع التدريب التكميلي بالمدارس
تحديد المحتوى	سوق الشغل أو المؤسسات	الدولة للتعاون مع الأطراف الاجتماعيين مع اهتمام كبير بالمعارف العامة	لجان ثلاثية التركيبة, أصحاب الأعمال, العمال و الدولة
التمويل	الأشخاص المنتفعين بالتدريب, بعض مؤسسات بالنسبة الاختصاصات معينة	الدولة و يوجد في بعض الأحيان, أداء على التدريب المهني	المؤسسات الاقتصادية, يتقاضى المتدرب منحة تمول الدولة التدريب التكميلي بالمدارس

(عثمان رشدي،2013،ص52-53).

3 – مفاهيم لها علاقة بالتدريب المهني:

أ– التكوين والتدريب :لا يختلف مفهوم كلمتي التكوين والتدريب المهني في شيء ماعدا التكوين يعني كل أوجه التعلم التي تلقاها الفرد من قيم وثقافات ومهارات وأفكار ومعلومات عامة، وكلمة التدريب المهني يسري مفهومها على التعلم أيضا في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطها بالجانب .**(أحمد طرطار،2001ص88)**

ب_ التعليم والتدريب المهني:غالبا ما يثار الكثير من الخلط بين المفهومين إلا أن الفرق يبرز في أن"أن التدريب هو تطبيق المعرفة ،وهو يمكن الأفراد بالإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم ،أما التعليم فهو على العكس ،يعمل على إرساء عمليات وأساليب للتفكير المنطقي السليم ،وليس مجرد تعلم مجموعة من الحركات أو الخطوات المتتابعة ،فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها .**(محمد سلطان ،2003،ص183).**

والجدول التالي يوضح الاختلافات بين التدريب المهني والتعليم:

جدول رقم(2) : الاختلافات بين التدريب والتعليم.

الخصائص	التعليم	التدريب
الأهداف	**أهداف عامة لخدمة احتياجات الأفراد و المجتمع بصفة عامة**	**أهداف سلوكية محددة لجعل المتدربين أكثر كفاءة و فعالية في إ أعمالهم**
الزمن	**طويلة الأجل بصفة عامة**	**ممكن أن يكون قصير جدا خاصة عندما يكون موجه إلى نوع معين من المهارات**
المحتوى	**متسع و شامل**	**غالبا ما يكون محدد بدرجة كبيرة لاحتياجات العمل الذي يقوم به الفرد**

(مصطفى كامل،1994,ص303)

ج– التدريب والتطوير:

قد يرى البعض أن التمييز بين التدريب والتطوير أمر قليل الأهمية،لكن هناك فروق بينهما ،فالتدريب هو إكساب الأفراد العاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات العملية المؤثرة على سلوكياتهم المستقبلية لذلك فان التدريب وفق وجهة النظر هذه يركز على إكساب المتدربين مهارات محددة (مرتبطة بمهنهم) أو مساعدتهم على تصحيح الانحرافات في جوانب أدائهم ،أما التطوير فيتمثل في الجهود المبذولة لاكتساب العاملين القابليات التي يحتاجونها مستقبلا ووفق التصورات للمتغيرات البيئية والتكنولوجية،لذلك فان عملية التطوير ما هي إلا عملية إستراتيجية لا ترتبط فقط بالموقف الحالي،ولا تتوقف على إكساب مهارات للوظائف الحالية فقط،وإنما لابد من الاعتماد على رؤية إستراتيجية للوظائف التي ستكون مستقبلا .

ويمكن إبراز أهم الفروق بين التدريب المهني والتطوير في الجدول التالي:

الجدول رقم (3) : المقارنة بين التدريب والتطوير.

إبعاد المقارنة	التدريب	التطوير
التركيز	الوظائف الحالية	الوظائف الحالية و المستقبلية
النطاق	الأفراد المتدربين	مجموعات وفرق عمل جماعي
الإطار الزماني	قصير المدى	طويل المدى
الأهداف	سد النقص في المهارات الحالية	التهيئة للاحتياجات المستقبلية في المهارات

(سهيلة عباس،2003،ص186)

د-التدريب ألتأهيلي :

يوجد لدى كثير من المؤسسات الحديثة _خاصة كبيرة الحجم_ برامج تدريب مخصصة لعملية التأهيل الخاصة بالعاملين الجدد،ويطلق عليها برامج التدريب التأهيلي ،إلا أن تطبيقها تتطلب تحديد المحتوى والتوقيت الخاص بالبرنامج حتى يتناسب مع طبيعة الوظائف والبيئة التنظيمية.**(مصطفى كامل :1994،ص322)**

4 – أهداف التدريب المهني:

مفهوم الهدف هو نتيجة يراد الوصول إليها بدرجة معينة ومواصفات محددة في زمن محدد،وهو نقطة البداية لأي نشاط وذلك لأنه هو الذي يحفز ويحرك السلوك ،وهو الذي يرشد إلى البدائل الملائمة لبلوغه وهو الذي يسهل الاتصال والتعاون بين أعضاء الجماعة التي تعمل على بلوغ هذا الهدف .

ويسعى التدريب المهني كعملية تعلم ووسيلة فعالة تهدف إلى اكتساب المهارات والاتجاهات والسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للعاملين في المنظمة لزيادة أدائهم وكفاءتهم لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

1- ضمان أداء العمل بفعالية وسد الفجوات الموجودة بين معايير الأداء المطلوبة وبين الأداء الفعلي للعاملين.

2- تنمية وزيادة ولاء وانتماء العاملين للمنظمة وزيادة ترغيبهم للعمل .

3- مساعدة العاملين في المنظمة على تأدية الواجبات المطلوبة منهم بأفضل الطرق وبالكفاءة والفعالية المرغوبة .

4_ توفير الدوافع self-motivation الذاتي لدى العاملين لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجهم كما ونوعا من خلال توعيتهم بأهداف المنظمة وسياساتها واستراتيجياتها على المدى القصير والمتوسط والطويل .

5- رفع الروح المعنوية morale للعاملين في المنظمة لأن زيادة خبرة الموظف في عمله وتنمية مهارته خلال مرحلة التدريب يعطيه إحساسا داخليا بالأمن والأهمية وهذا بالتالي قد يساهم في تقليل معدل دوران العمل turnover work.

(عطاالله وسنجق ،2015،ص227).

6- إيجاد صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق لا مركزية الأداء ،وفي الحلول محل القيادة التي تتقاعد أو تنتقل لمواقع أخرى .

7- الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة .فإذا حدث فائض في العمالة في تخصص أو قطاع معين ،يمكن من خلال التدريب التحويلي _تأهيلهم لتخصص او تخصصات أخرى يسد بهم العجز فيها.

8- تنمية وعي المتدربين بالمستجدات التربوية وتفهم التوجهات الحديثة والأسس التي قامت عليها.

9- تعريف المتدربين بأدوارهم المختلفة وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء تلك الأدوار بفاعلية وكفاءة .

10- تنمية الوعي لدى المتدربين بالحاجة إلى تقبل التغيير والاستعداد له ،وبذل الجهد لوضع التغيرات التدريبية موضع الاختبار والتجربة والإسهام في عملية التطوير والتجديد **(عبد الكريم جميل ،2015،ص171).**

11-زيادة إنتاجية الفرد.

12-تغيير سلوك الفرد وتصرفاته ،وجعله أكثر استعدادا لتسخير طبائعه وانطباعه،وأكثر ايجابية وقبولا للتضحية .

13-تقليل الإصابات التي تنتج عن الأخطاء التي يرتكبها العاملون في التنظيم .

14-يحقق التدريب أهداف العاملين في الترقية والتدرج في الوظائف الأعلى .

(الحمد ،1985،ص47-48)

15- إعداد القوى العاملة الماهرة ونصف الماهرة لمواجهة احتياجات الصناعة المتطورة.

16- تأمين فرص العمل للأشخاص الذين لايتمتعون بمؤهلات علمية أو الذين قطعو مرحلة محددة من التعليم .

17- تلبية طلبات مختلف المهن والصناعات للأيدي العاملة المؤهلة .

18- تحويل العمال العاديين إلى عمال فنيين يجيدون مهنة أو حرفة معينة تعينهم على الكسب.

19- توفير فرص العمل المستقر المجزي ،وسعيا وراء تحقيق الاستخدام الكامل .

(عثمان رشدي،2013،ص55).

هذا ويمكن تصنيف أهداف التدريب إلى ثلاثة مجموعات أساسية :

1- أهداف تدريبية عادية:

وهي خاصة بتلك البرامج الروتينية مثل برامج التعريف بالمنظمة وكذا واجبات الأفراد في وظائفهم والشروط العامة للخدمة ..وهذا النوع من التدريب لايحتاج إلى جهد أو إبداع من قبل مصمم البرامج وترتكز الأهداف العادية على مؤشرات وأرقام واقعية من تاريخ المنظمة وتعكس الحجم الفعلي لفئة الأفراد المطلوب تدريبهم وتأتي أهمية هذه الأهداف في قاعدة هرم الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها حيث أن أهميتها تقتصر على تحقيق استمرارية وبقاء المنظمة في حدود أنماط الأداء المقررة.

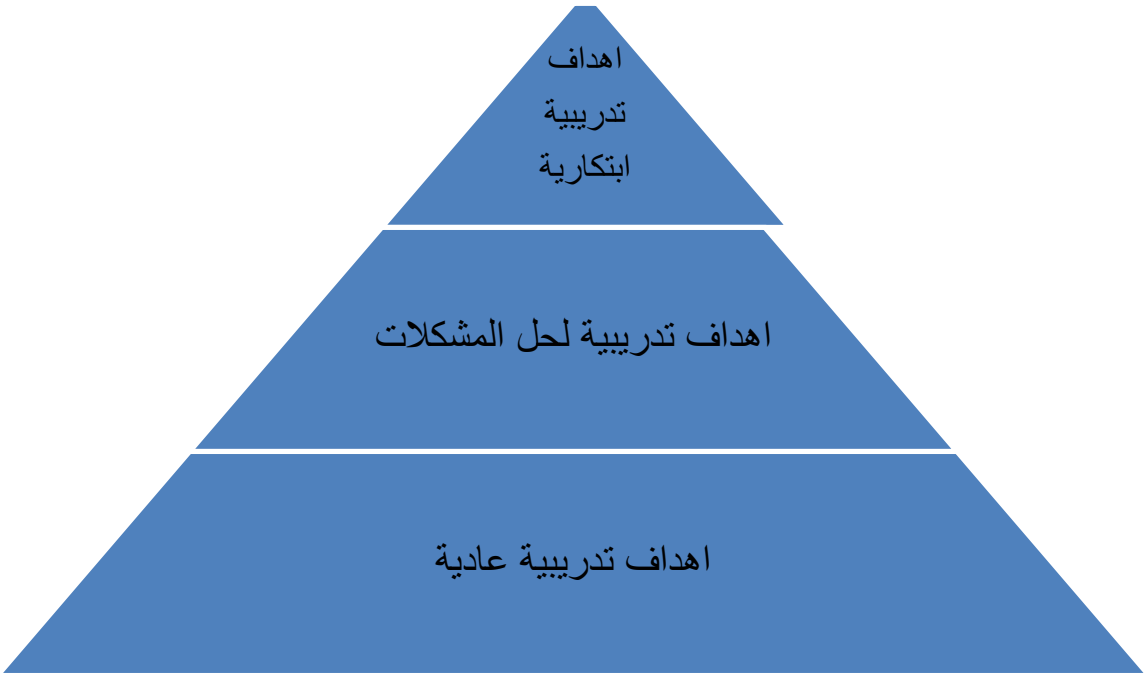
2-أهداف تدريبية لحل المشكلات:

وهنا يتم إعداد برامج تدريبية تسعى إلى حل المشكلات التي تواجه الأفراد في المنظمة وتحاول الكشف عن المعوقات والانحرافات التي تعوق الأداء وبالتالي تهدف هذه البرامج تخليص المنظمة من المشكلات التي تعوق الأداء وتسبب الانحرافات الفعلية ومن ثم فان هذه النوعية من الأهداف تعلو الأهداف الروتينية في الأهمية

3- أهداف تدريبية ابتكاريه :

وهنا يتم إعداد برامج تسعى إلى إضافة أنواعا من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الإنتاج وهي تختلف عن أهداف المشكلات في أنها تسعى إلى نقل المنظمة إلى مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية ومن ثم تحتل تلك الأهداف قمة الهيكل التنظيمي للأهداف والذي يوضحه الشكل التالي : **(Macmillan company1970.pp101,106)**

هرم الأهداف التدريبية. الشكل رقم (1)



(محمد الصريفي،2006،ص169)

5 – أهمية التدريب المهني:

إن التدريب هو الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع فهو أداة التنمية ووسيلتها،وهو المحرك الأساسي لشتى جوانبها .كما أنه الأداة الطبيعية إذا ما أحسنا استغلالها أمكننا من تحقيق الكفاءة المثلى للتعليم ووضع نظرياته موضع التطبيق السليم

لتحقيق الأداء الأمثل وتحقيق النمو والرخاء للمجتمع وقد أظهرت نتائج الأبحاث دور التدريب في نمو الاقتصاد والحيات الاجتماعية فضلا عن دوره في نمو الثقافة والحضارة عامة ،وتبرز أهمية التدريب باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه(**شريف سعيد وحنان سلطان،1983،ص11**)

كما يعد التدريب مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية ،وتطوير كفايتهم،وتطوير أداء العمل،وزيادة الإنتاج والإنتاجية،لذا يعد التدريب إنفاقا استثماريا يحقق عائدا ملموسا يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي ،والاجتماعي ،فضلا عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي

وتزداد أهمية التدريب أثناء الخدمة في العصر الحديث ،حتى أصبح ضرورة ملحة نظرا للتطور السريع في المجالات كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد هذا التطور المتسارع يضع أفراد أمام مسؤوليات جديدة ،ومهام كثيرة ،وأعباء متنوعة لابد من الوفاء بها ،حتى يكون عضوا صالحا منتجا في م،ويرتبط مفهوم التدريب قبل الخدمة بمفهوم الإعداد الذي يركز عادة على تكوين الشخصية الوظيفية المتخصصة بما تتطلب من مواصفات سلوكية معينة ،ويتصف الإعداد،والتدريب قبل الخدمة بطول الفترة الزمنية ،وبتعدد المهارات المخطط لها ،أما عندما يكون تركيز التدريب على تجديد أو تحديث أداء العاملين أثناء الخدمة فانه يحدث غالبا خلال فترة قصيرة من الزمن تصل في حدها الأقصى إلى سنة.(**الطعاني أحمد،2002،ص14**)

ولما كان التدريب يلقى الاهتمام والعناية من قبل الدول لتنظيم مواردها البشرية واستثمارها استثمارا حسنا عن طرق التعلم والتدريب على مايستجد في مجالات العلوم والتكنولوجيا والاتجاهات الحديثة في أساليب الإدارة المتطورة فان أهميته تبرز بوضوح في الدول النامية التي لاتستطيع مواكبة التطورات الحديثة بدون تطوير لقواها البشرية الموجودة لديها لأسباب منها:

1- قلة الأيدي العاملة المدربة في الدول النامية

2- لم يسهم التعليم إسهاما كبيرا في خدمة الخطط التنموية لهذه الدول

3_ غالبا ماتكون النظم الإدارية عائقا للتغيير والتجديد الأحسن في هذه الدول

4- قلة الموارد المالية في الكثير من الدول النامية وسوء استغلال هذه الموارد عند توفرها في تطوير القوى البشرية المحلية للاعتماد عليها في تنفيذ خطط التنمية

5- سرعة التطورات العلمية والتقنية والتخلف عن مسايرة هذه التطورات.

6- عدم تأهيل الموظفين قبل الخدمة تأهيلا مناسبا ينسجم مع ما يقومون به من أعمال أثناء الخدمة التعليمية .

وتتجلى أهمية التدريب المهني الفعال في الكثير من الدول التي ركزت على التعليم وتدريب القوى البشرية لديها لتحسين مستمر في مهارة العاملين ،وإنضاج ميولهم ،وتنمية وعيهم الإنساني ومقدرتهم على الاضطلاع بالمسؤولية ،وبالرغم من عدم توفر الطبيعة في الكثير من هذه الدول إلا أن العائد من التدريب المهني فق كثيرا اعتماد بعض الدول النامية على ما توفر لديها من خامات ومواد طبيعية هائلة

.(شريف ،سعيد وحنان ،سلطان،1983،ص14)

من هنا نلاحظ انه لابد من تكامل برامج التدريب المهني قبل الخدمة مع برامج التدريب المهني أثناء الخدمة ،وتحظى برامج التدريب المهني أثناء الخدمة بأهمية كبيرة لأسباب التالية:

1- أن برامج الإعداد قبل الخدمة لا تتعدى أن تكون مدخلا لممارسة المهنة ،وليست إعدادا نهائيا لها.

2- إزاء التغير السريع الذي يشهده العالم في مختلف المجالات والذي يؤثر حتما في المهن بما فيها الإدارة ،فان الإعداد والنمو المستمرين يصبحان أمرا لازما

3- .التغيرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي تتطلب من هياكله وإدارته ووسائله وأساليبه،التغيير والتطوير لتكون منسجمة ومتفاعلة وصولا لتحقيق الأهداف المرسومة.

وعلى الرغم من التطورات التي حدثت في برامج إعداد الكوادر البشرية ،وتدريبهم أثناء الخدمة في الدول المتقدمة ،إلا أنها في الدول النامية بشكل عام لاتزال تتبع الأساليب التقليدية في هذا المجال ،لذلك لم تتمكن من الارتقاء بكفاءة الكوادر البشرية ،وما يمكن أن يحقق ذلك من تطور كمي ،ونوعي في مخرجات أدائها.

ولما للتدريب المهني من أهمية متزايدة في أثناء الخدمة ،ونظرا لدوره البارز في إنجاح العملية الإدارية ،فان الحاجة لاعتماد أساليب حديثة ،با تت ملحة في تدريب الكوادر البشرية ،سواء في قطاع التربية والتعليم ،أو القطاعات الحكومية والخاصة لنسجهم والإمكانات الجديدة ،وتطورات العصر ،ومواكبة التطورات العلمية ،والتقنية التي تشهدها مجتمعات اليوم ،وبناءا على ما تقدم ،فان تصميم البرامج التدريبية تعتمد أساسا على تحديد الاحتياجات التدريبية ،وصياغة الأهداف ،واختيار المحتوى الأفضل للتدريب حتى يسهم هذا الأخير في تطوير البرامج التدريبية المعتمدة ،وفي تنمية معارف،ومهارات واتجاهات الكوادر البشرية في المؤسسات الحكومية والخاصة .**(الطعاني أحمد،2002،ص15)**.

كما يكتسب التدريب المهني أهمية خاصة في الدول النامية لعدة أسباب وهي:

أولا:أن إمكانيات الدول النامية التعليمية محدودة في اغلب المجالات ،فمراكز التكوين والتدريب والمدارس لا تعد الطلاب وفق حاجة الأعمال الحكومية ،ويصح ذلك لبعض التخصصات الأخرى ،أما فيما يتعلق بالمهارات الأساسية ،فقد أدركت كثير من حكومات الدول النامية ضرورة إقامة برامج تدريبية ،لتوفير تلك المهارات .

ثانيا: بالنظر إلى الحاجة الملحة والعاجلة للتنمية الوطنية ،فان الطريقة التقليدية للتعلم من الوظيفة غير مناسبة.

ثالثا: لقد كان السائد في الماضي أن تشتمل الخدمة العامة على موظفين عموميين ،ملحق بهم عدد قليل من الفنيين ،يتعين على الادارين العموميين أن يكو نو قد تقلو عليما عموميا يخلو من التركيز على مهارات تقنية معينة ،أو فنون الإدارة . **(الشقاوي عبد الرحمان ،د.س ،ص42).**

ويتكرر التأكيد على أهمية التدريب المهني باعتباره انه مدخل رئيس لتنمية القوى العاملة،وقد تتوفر مؤسسات التدريب المهني دون أن تكون فعالة ،وقد تتوفر برامج التكوين المهني دون أن كون فعالة أيضا، ذلك أن التدريب المهني الفعال يجب أن تتوفر له مقومات معينة.ومن بين ابرز تلك المقومات وجود المؤسسات التدريبية القادرة ووجود المدربين القادرين على نقل المعرفة والخبرة وتوفر المناخ الذي يسير تلك العملية ووجود المتدربين الذين يتوفر لديهم الاقتناع بأهمية التدريب وجدواه إضافة إلى ذلك يجب أن يتوفر لدى القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية وغيرها الاهتمام والاقتناع بجدوى التدريب وضرورته.

والتدريب لكي يكون فعالا يجب أن يتكامل مع سياسة موضوعية في التصنيف ووجود هيكل تنظيمي سليم ووجود أساليب علمية لتقويم الأداء ووجود سياسات موضوعية في الاختيار والتعيين والترقية وتحديد الأجور والحوافز وتوفير المناخ للتنمية الذاتية .ومعنى ذلك أن التدريب جزء من نظام متكامل لتطوير مستوى الخدمة المدنية وأن الخلل في الأجزاء الأخرى يعطل فعالية هذا الجزء .والتدريب جزء من برنامج متكامل مستمر للإصلاح الإداري فان لم يكن كذلك فلن يكون فعالا .ولعل ضعف برامج الإصلاح الإداري أو انعدامها وانعدام المعايير الموضوعية في الاختيار والتعيين والترقية وتحديد الأجور والحوافز وعدم وجود نظام موضوعي للتصنيف ينسحب أثره على التدريب مهما كان مقدار الجهد المبذول في

هذا السبيل أو الحوافز المغرية فيه هذا فضلا عن أن التدريب بهذه الصورة سيفتقر أصلا على المقومات الموضوعية .

وتزداد أهمية التدريب في هذه الدول بحكم أن نظام التعليم لا يزود الدارسين عادة بالمعرفة القبلية للتطبيق في محيط العمل .ونظرا للفجوة القائمة بين نظام التعليم وأنواعه وبين مجالات العمل المطلوبة فان التدريب يكتسب أهمية خاصة ويحتاج الخريجون مهما كانت درجاتهم العلمية إلى قدر من التدريب كما يحتاجون إلى إعادة التدريب من وقت لآخر.وإذا كانت دول المنظمة كغيرها من الدول النامية قد قصرت التدريب على تلك البرامج الرسمية المعدة داخليا أو التي يبعث إليها الدارسون في الخارج فإنها أغلقت تماما ما يعرف بالتدريب في محيط العمل .(**القحطاني، عبد الله ،1426هـ،ص85**).

كما نجد أن التدريب المهني يسهم بأهميته البارزة في:

1-يساهم التدريب المهني في دفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للعاطلين ،بما يتناسب وحاجات السوق

2-إعطاء قيمة إضافية للمتدربين لتحقيق الأهداف التنموية في قطاع العمل .

3-يعتبر وسيلة هامة للتحول نحو ،إذ يساعد التدريب المهني على إعطاء برنامج عملي متكامل .

4- تقديم الخطوات الأولى والمناسبة لسياسة الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الوافدة .

5- تقديم التأهيل الملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل .(**عثمان رشدي ،2013،ص55**)

6 – مبادئ التدريب المهني :

تخضع عملية التدريب المهني إلى عدة مبادئ وأسس هامة في كل مرحلة من المراحل المختلفة ،وذلك حتى تتحقق فعالية التدريب ،ومن أهم هذه المبادئ ما يلي :

1-**الشرعية**:يجب أن يتم التدريب المهني وفق للقوانين المعمول بها داخل المؤسسة

2-**المنطقية**:يجب إن يتم على فهم منطقي واقعي ودقيق وواضح للاحتياجات التدريبية .

3-الهادفية :تكون أهداف التدريب واضحة وموضوعية وقابلة للتطبيق ومحددة تحديدا دقيقا من حيث الزمان والمكان والكم والكيف والتكلفة .

4-**الشمولية** :يجب أن يشتمل على جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومعارف كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات ليشتمل جميع المتدربين .

5-**المرونة** :يجب أن يتطور نظام التدريب المهني وعملياته لمواكبة التطور والتزود بالوسائل والأدوات اللازمة الإشباع للاحتياجات التدريبية.

– توفير القيادة والإشراف من قبل الرؤساء والمشرفين الذين يحصل منهم المتدرب على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر في أداء المهنة .

-ضرورة خلق الدوافع لدى التدرب ،فكلما كان الدافع قويا لدى التدرب ، كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم وإكساب المهارات والمعارف ،ولكي تحقق الفعالية للمتدرب يجب أن يرتبط التدريب المهني بحاجة حقيقية له يرغب في تحسينها .**(عبد الغفار فزاز،199،ص582)**.

7 – أنواع التدريب المهني :

يقسم التدريب إلى عدة أنواع وذلك حسب اعتبارات مختلفة

7 –1 – أنواع التدريب المهني حسب مرحلة التوظيف:

أ:توجيه الموظف الجديد: يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة

وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف على سبل المثال منها، تهيئة الموظفين الجدد للعمل ، الترحيب بالقادمين الجدد وتدريبهم على كيفية العمل.

وتختلف ، المـــــنظمات في طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل فالبعض يعتمد على أسلوب المحاضرات والبعض يعتمد على مقابلات ، المشـرفين المباشرين لهؤلا الموظفين والبعض الأخر يعتمد على كتيبات مطبوعة بها كـل المعلومات الهامة وغيرها من الطرق.

ب:–التدريب أثنـاء العمـل : ترغب المنظمـات أحيانا في تقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان أخر حتى تضمن كفـــاءة أعلى للتدريب ،حينئذ تشجع وتسعي المنظمات إلى أن يقـــوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتدريب على مستوى فردي للمتدربين ، ومما يزيد من أهمية هــذا التدريب أن كثيــرا من آلات اليــوم تتميــز بالتعقد، الأمر الذي لا يكفي معه اســتعداد العامــل وخبرتــه الماضــية، وإنما عليه أن يتلقى تدريبا مباشرا على الآلة نفسها ومن المشرف عليه ويعاب على هذا النوع من التدريب أنه ليس هناك ضمان أن التدريب سيتم بكفاة ما لم يكن هذا المشرف مدربا ماهرا ونموذجا يقتــدى به(**عما ر بن عشي،2006،ص62–63**)

ج-التدريب بغرض تحديد المعرفة والمهارة : حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد،على الأخص حينما يكون هنالك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة،يلزم الامر تقديم التدريب المناسب لذلك فشاغلي الوظائف يحتاجون إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أنا العمل باستخدام أنظمة حديثة.

د _ التدريب بغرض الترقية والنقل : تعنى الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف ، المهارات والمعارف الحالية للفرد وذلك عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي ، سيرقي أو سينقل إليها ، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف .

هـ- التدريب للتهيئة على التقاعد : في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن، على التقاعد ، يتم تدريبه على البحث عن طرق جديدة للعمل ،أو طرق للاستمتاع بالحياة ،والبحث على اهتمامات أخرى غير الوظيفية والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج إلي التقاعد.**(عما ر بن عشي،2006،ص62-63)**

7 – 2- أنواع التدريب المهني حسب نوع الوظائف :

أ- التدريب المهني أو الفني : : ينطوي التدريب المهني على إعداد الفرد ليس فقط للقيام بعمل واحد ، ولكن بعدة أنواع من الأعمال المتعلقة ببعضها أي يكون الغرض من التدريب إلمام الفرد بحرفة معينة وت كون المهارة لديه على كل فنون الحرفة.

وقد أصبح التدريب المهني خاضعا للتنظيم وللتشريعات الحكومية في كثير من الدول وذلك حتى لا يكون مجال الاستغلال من جانب أصحاب الحرف للأفراد حديثي السن الذين يعملون لديهم، في سبيل الإلمام بحرفة معينة.

ب- التدريب التخصصي : و يشمل هذا التدريب الخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة ، أو عمل متخصص مثال ذلك وظائف االأطباء والمهندسين والمحاسبين ،ويهدف

هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل .**(صلاح الدين عبد الباقي ،2001،ص275)**.

ج –التدريب الإداري: ويتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا ،أو الوسطى أو العليا،وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة ،واتخاذ قرارات وتوجيه وقيادة وتحفيز ،وإدارة جماعات العمل والتنسيق والاتصال،

ويعرف التدريب الإداري بأنه العملية التي يتم من خلالها تزويد المتدرب بالمعرفة وصقل مهاراته وإحداث تطوير إيجابي في أدائه وإعداده للتأقلم مع التغيير في المستقبل ويختلف التدريب الإداري عن غيره من أنواع التدريب الأخرى بتركيزه ،على الموظف وبيئته الإدارية لمعطياتها المتعددة سواء كانت في اتخاذ القرارات أو في إدارة الموارد أو تنمية مهارات التخطيط.**(أحمد ماهر،2004،ص327)**.

7-3- أنواع التدريب حسب مكانها:

أ- التدريب داخل المنظمة : يعرف التدريب الداخلي على أنه أنشطة تعليمية والمعدة مسبقا من قبل إدارة الأفراد داخل المنظمة والتي تجذب فقط الأفراد الذين يعملون المنظمة **(راوية حسن،2002،ص285)**.

فقد ترغب المنظمة في عقد برامجها داخل المنظمة وبالتالي يكون على المنظمة تصميم البرامج ، أو دعوة مدربين للمساهمة في تصميم البرامج، ثم الإشراف على تنفيذها وهناك نوع آخر من التدريب الداخلي هو ما يسمي بالتدريب في موقع العمل التدريب وفي هذا النوع من الرؤساء المباشرون للعاملين بتزويدهم بالمعار ف والمهارات اللازمة لأنشطة العمل وفي هذه الأسلوب يتاح . للمتدرب أن يقلد مدربه وأن يلتقط المهارات اللازمة لانشطة العمل منه.**(احمد ماهر،2004،ص328)**.

ب- التدريب خارج المنظمة : تفضل بعض المنظمات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التدريبي خـــــارج المنظمة ، ذاتها وذلك إذا كانت الخبرة التدريبية و أدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المنظمة .

ويمكن الاستعانة في التدريب الخارجي إما بمنظمات خاصة (سواء كانت مكاتب خاصة أو مؤسسة تدريب متخصصة)أو الالتحاق ببرامج حكومية أي برامج تدريب تدعمها الدولة أو الجامعات .**(احمد ماهر،2004،ص328)**

8 - أساليب التدريب المهني:

يقوم المدرب خلال إدارته للدرس باستخدام العديد من الأساليب الفنية التي تمكنه من عرض الأفكار وتثبيتها في الأذهان ومن ضمن هذه الأساليب :المحاضرة،والمناقشة،وتمثيل الأدوار،ودراسة الحالات،ودراسة الوقائع ،والمباريات ،والتمارين،ونمذجة السلوك،وغيرها وسنعرض هذه الأساليب فيما يلي:

8 – 1- التدريب في موقع العمل:(on_the_job training.)

يعتبر التدريب المهني في موقع العمل أو أثناء العمل من أقدم أساليب التدريب المهني ومن أكثرها انتشارا حتى يومنا هذا ،ولا سيما في المجال الصناعي ،ويعود سبب انتشاره في الصناعة الحديثة إلى أن هذه الصناعة تتصف بسهولة تعلمها في فترة قصيرة ،ومن مميزات هذا الأسلوب إن مسؤولية التدريب تتركز في شخص واحد بدلا من توزيعا في إدارة الموارد البشرية والمشرف على العامل ،الأمر الذي يزيد من فاعلية التدريب المهني كما إن هذا التركيز يؤدي إلى الاقتصاد في النفقات والأفراد اللازمين لإدارة برامج التدريب ،أضف إلى ذلك أن مكان التدريب هو ذاته مكان ممارسة العمل الحقيقي الأمر الذي يربط الفرد ماديا ونفسيا بجو العمل وبعكس الحال عندما يتم التدريب المهني خارج موقع العمل ومن بين أكثر الطرق تجسيدا لهذا الأسلوب نجد مايلي:

أ-التلمذة الصناعية:(apprenticeship:)

تهدف هذه الطريقة إلى تحسين مهارة الفرد وإعداده للعمل في مهنة معينة ويتضمن برنامج التلمذة الصناعية تعليما نظريا وعمليا لفترة معينة يعقبه تدريب على العمل ذاته بأحد المصانع ،ويعرف هذا النوع من التدريب بالتدريب المهني أيضا وقد أصبح خاضعا للتنظيم والتشريعات الحكومية في الكثير من الدول وذلك لمنع الاستغلال الذي قد يمارسه صاحب العمل للأطفال فنظمت الأجور وساعات العمل كما حددت الأعمال التي يشملها التدريب المهني.

ب-التدوير الوظيفي:(job rotation)

وبموجب هذا الأسلوب ينتقل الموظف من عمل إلى آخر داخل القسم الواحد أو بين الأقسام والغرض من هذا التنقل ،هو أن يتقن الموظف عددا من العمليات المشابهة أو التي يكمل بعضها البعض ،من اجل تكوين صورة شاملة عن طبيعة عمله وقد يكون الانتقال بين هذه الوظائف خلال يوم واحد أو خلال أسابيع أو أكثر أو قد يطلب من الموظف التدريب على كيفية تشغيل آلة معينة ،أو إعداد تقرير ،أو إدخال برامج في الحاسوب،ويحدد بعد ذلك موقع العمل الدائم على ضوء إجادة الموظف لأي عمل من الأعمال التي تدرب عليها . **(سنان الموسي،2006،ص197).**

ج-التدريب الوظيفي المبرمج:(job instruction training)

هناك بعض الوظائف التي تحتاج إلى إتباع خطوات متلاحقة وبترتيب منطقي للعمليات ويقوم المشرف على الموظف بممارسة هذه الخطوات أمام المتدرب الذي يقوم بعد ذلك بأدائها ،ويتم التصحيح فوريا حتى يتأكد المدرب من أن المتدرب يستطيع القيام بالمهمة بشكل الصحيح ودون المساعدة .

د-التوسع الوظيفي:(job En largement)

ومن اجل إكساب الموظف خبرة أوسع في مجال عمله فقد تسند إليه واجبات اظافية،وحرية اكبر في اتخاذ القرارات وغالبا ما يتم استخدام هذه الطريقة مع المديرين ،أو ذوي المهن الرفيعة أو الموظفين المهرة في مجال معين . **(سنان الموسي،2006،ص198).**

8 – 2 – التدريب خارج العمل :(off-the-job training)

تلجأ المنظمة إلى إتباع هذه الطريقة _أي إرسال موظفيها للتدريب في أماكن بعيدة عن عملهم الحالي _عندما تقتضي بعض الأعمال مستويات عالية من المهارة لايمكن توفيرها عن طريق كادرها المتقدم إما لضيق الوقت أو لعدم توفر الجهاز التدريبي الكفء داخل المنظمة ،ومن مزايا هذا الأسلوب من التدريب المهني لايترتب عليه أي تعطيل لعملية الإنتاج في المنظمة،ولكن يعاب عليه انه باهض التكاليف ويحتاج إلى درجة عالية من المهارة والكفاءة كما يحتاج إلى تجهيزات خاصة في بعض الأحيان.

ومن أشكال التدريب خارج موقع العمل مايتبع في تدريب وتنمية المديرين وتهيئتهم لأعمال ومواقف مستقبلية ،وبالا مكان تحقيق هذا النوع من التدريب المهني عن طريق المحاضرات ،والندوات والمؤتمرات ،ودراسة الحالة ،وتمثيل الدور ،والمباريات الإدارية ،والوسائل السمعية والبصرية.

أ-التدريب العملي :(coaching)

ويقوم المدرب بعرض طريقة الأداء والإجراءات التفصيلية ،ثم يسأل المتدرب ويشجعه على القيام بالأداء ،ويلاحظ إن هذا الأسلوب يناسب الأعمال الفنية أو التخصصية الصغيرة ويمكن الحصول على نتائج جيدة لو قام المشرف المباشر باستخدام مثل هذا الأسلوب على الأخص في جماعة تدريب صغيرة الحجم.

ب-تمثيل الأدوار(R ôle playing):

يقوم المدرب بعرض المشكلة و الخلفية العلمية لها ومبادئها ،ثم يعطي المدرب لمجموعة من المتدربين مثلا عمليا على أن يقوموا هم بتنفيذه وهذه الطريقة ماهي إلا محاولة لتقليد الواقع ،وذلك بأخذ مشكلة من هذا الواقع وتدريب الدارسين على مواجهتها .وتناسب هذه الطريقة حالات معينة مثل تدريب الدارسين كيفية مواجهة العملاء والموظفين ومن أشهر نماذج تمثيل الأدوار هي التدريب على إدارة المقابلات الشخصية،والتدريب على البيع ،والتدريب على حل مشاكل الجماهير والعلاقات العامة . .**(أحمد ماهر،2007،ص477)**.

ج-دراسة الحالات(case studios):

في محاولة لإبراز الواقع في عملية التدريب المهني ،يتم تعريض الدارسين لحالا ت من واقع العمل ،ويقوم الدارسون بتناول إبعادها من حيث المشاكل وأسبابها،وحلولها البديلة ،وتقييم للبدائل المختلفة وتشير البحوث إلى أن الاستفادة محدودة من دراسة الحالات ،حيث أنها لاتناسب بعض الدارسين ،كما أن البعض يتقاعس في تحضيرها بصورة سالفة للمحاضرة ،وعلى هذا لايجب الاعتماد عليها بصورة أساسية وإنما بصورة مكملة .

د-البريد الوارد:(in basket)

في محاولة أخرى لإبراز الواقع ،وللحكم بصورة واقعية على المتدرب يتم إعطائه ملف به مجموعة من الخطابات والمذكرات الداخلية التي تشابه تلك التي ترد في البريد اليومي وعلى الدارس أن يحدد انسب تصرف يراه في كل بند من بنود البريد الوارد ويلاحظ أن هناك حدودا لفعالية هذا الأسلوب ومنه إن المنظمات والأشخاص المذكورة في التمرين وهمية ،كما أن العلاقات بينهم غير حقيقية مما يجعل الحكم بنود البريد الواردة عملية صعبة

هـ-الوقائع الحرجة:(critical incident)

لملافات عدم واقعية بعض الأساليب السابقة يقوم المدرب بتشجيع الدارسين على ذكر بعض الأمثلة (وقائع)ذات الأهمية البالغة والتأثير الكبير (الحرجة)والخاصة بموضوع التدرب

المهني ،وتحليل الوقائع الحرجة بصورة علمية دقيقة يساعد الدارسين على ربط المحتوى التدريبي بالواقعية والممارسة،وعلى المدرب ان ينتقي الوقت المناسب أثناء عرضه لموضوع الدراسة لكي يعرض إحدى الوقائع الحرجة ،أو لكي يسأل الدارسين ويشجعهم على إثارة إحدى هذه الوقائع.

و-المناقشة الجماعية :(group discussion)

عندما يريد المدرب أن يثير روح المشاركة والتعاون بين الدارسين ،يمكن أن يسعى إلى تكوين مجموعات لمناقشة مشاكل معينة،وهذا الأسلوب يساعد أفراد الجماعة الواحدة على تبادل النظر في تحديد المشكلة وتكوين مجمع أو حصيلة من الأفكار والاقتراحات والحلول ويمكن للنقاشات الجماعية أن تعود بفائدة عالية لو روعي تناسق تشكيل الجماعة مع تباين خبراتهم على أن يكون هنالك شخصيات قيادية داخل الجماعات ،وعلى أن تكون الجماعات صغيرة نسبيا،(6.4اشخاص)ويلعب المدرب دورا رئيسيا في تلخيص المشاكل والحلول وربط مجموعات العمل ببعضها.**(أحمد ماهر،2007،ص478).**

ز-المحاضرات:(lectures)

من أكثر أنواع التدريب الخارجي شيوعا ومن أقدم الطرق وبالا مكان أن تكون هذه الطريقة مفيدة وناجحة عندما يتطلب الموضوع دراسة وتحليل بعض النواحي الفلسفية أو الأفكار أو المفاهيم المستخدمة أو الاتجاهات في الإدارة أو النظريات المعمول بها أو تنمية القدرات العلمية على مواجهة المشاكل وحلها فالمحاضرات أسلوب فعال في العديد من الحقول الإدارية والفنية ،إلا أن أهم نقد يوجه إليها أنها لاتمنح الدارس فرصة التعبير عن رأيه أو إجراء المناقشة وتقديم المقترحات في بعض جوانب المحاضرة ،وبالإمكان تجاوز ذلك عن طريق إفساح المجال للمناقشة المفتوحة ،ويمكن أن تزداد فعالية المحاضرات كأسلوب تدريبي إذا كانت تمثل جزءا من طريقة تدريبية أخرى.

ح-الندوات والمؤتمرات وحلقات العمل:

هذه الطريقة التدريبية تسمح بالحركة والتفاعل داخل قاعة الندوة أو المؤتمر بين المدرب والمتدربين ،وبين المتدربين والمشاركين أنفسهم وغالبا ما تطرح في هذه اللقاءات موضوعات في المشاكل التنظيمية ،والسياسات الإدارية،والعلاقات العامة ،أو أي موضوعات أخرى لها علاقة بطبيعة عمل المنظمة واهتماماتها المستقبلية ويتوجب على قائد الندوة أو المؤتمر أو الحلقة أن يكون على درجة عالية من المهارة في المواضيع المطروحة لضمان النجاح الجيد للمؤتمر أو الندوة أو الحلقة . **(عادل صالح ومؤيد السالم، 2009،ص145).**

ط-الوسائل السمعية والبصرية:(Audio-visual)

تستعمل طريقة الوسائل السمعية والبصرية الحديثة مثل الفيديو ،والدوائر التلفزيونية المغلقة والوسائل التقليدية مثل السبورة ،والأفلام ،آلات عرض الشرائح ويتأكد نجاح هذا الأسلوب التدريجي باستخدامه جنبا إلى جنب مع طرق التدريب الأخرى كالمحاضرات والندوات.

ك- نمذجة السلوك:(Behavior Modling)

وهذا الأسلوب يعتمد على نظرية التعلم بالملاحظة والتقليد ويمر التدريب هنا بتعريض الدارسين لصورة نموذجية لأداء وتنفيذ عملية معينة يقوم بها هؤلاء الدارسون في الواقع مع توضيح الخطوات المتتابعة لها بصورة منطقية فيقوم بالأداء الفعلي وبدور الفرد النموذجي المشرف المباشر للدارسين أو مشرف ذو نفوذ وثقة عالية ويطلب من الدارسين أن يقوموا بتقليد الأداء النموذجي ويقدم المشرف المباشر مجموعة من الإرشادات والتوجهات والمحفزات حتى يضمن قيام الدارس بنفس الأداء النموذجي ،ويصاحب هذا الأسلوب استخدام الأفلام أو شرائط الفيديو في عرض الأداء النموذجي للمشرف وفي عرض وشرح خطوات الأداء ومع تكرار عرض الفيلم ،وطلب المشرف من الدارس أن يتذكر محتويات الفيلم ،و أن يقوم بتقليد الأداء يمكن اكتساب الدارس المهارات الجديدة ثم تثبيتها وأيضا نقلها للممارسة الفعلية .

ل- العصف الذهني:(Brainstorming)

ويعتمد هذا الأسلوب على قيام المدرب بعرض مشكلة معينة ويسأل الدارسين أن يقدموا آراءهم بصورة سريعة ودون تردد في التفكير ،ويعتمد هذا الأسلوب على أن العرض السريع للأفكار والآراء يمكنه أن يحرر الدارسين من الجمود ويشجعهم على المشاركة ،كما أن وابل الآراء الغريزة كفيل بتغطية جوانب الموضوع أو المشكلة التي أثارها المدرب ،مما يسهل المدرب ،على العرض ويشجع الثقة في نفوس الدارسين ويحمسهم للتدريب

(عادل صالح ومؤيد السالم، 2009،ص145).

9 - مراحل التدريب المهني:

تعددت مراحل التدريب المهني ،وذكر بعض الباحثين خمس مراحل للتدريب المهني ، فيما ذكر آخرون أربع مراحل وسوف نذكر المراحل التي يمر بها التدريب المهني التي تمكنا من التوصل إليها من خلال كتابات الباحثين (بلوط،2002)، (عبد الرحمان ،2010)،(شاقي،2010)وهي المراحل الآتية :

المرحلة الأولى - الإعداد للتدريب وجمع وتحليل البيانات :

حيث يبدأ التدريب المهني مع بداية الإعداد له ،والتعرف على الحاجات الفعلية التدريبية المطلوب تلبيتها ،وعرف مرحلة الإعداد للتدريب على أنها مرحلة تأسيس لبرنامج تدريبي يهدف إلى استقطاب وضم الأفراد الذين يحتاجون للتنمية والتدريب، وتهدف مرحلة الإعداد للتدريب إلى تحديد ما ينبغي تعلمه ومعرفته من قبل الأفراد على ضوء متطلبات الوظائف المؤسساتية المعروضة والسلوكيات البشرية المرغوبة للقيام بأعباء تلك المتطلبات .كما تتعلق هذه المرحلة بتوفير كافة المعلومات والبيانات عن مختلف عناصر نظام التدريب سواً كانت داخل أو خارج المنظمة ،وهذه العملية هي جزْ من نظام المعلومات الإدارية وذلك من اجل

تخطيط التدريب المهني وهذه المرحلة لا ينبغي أن ينظر إليها على أنها مرحلة مؤقتة بل يجب أن تكون جزء متكامل من نظام المعلومات .(**ماهر البحراني، 2014،ص14-15**).

المرحلة الثانية – تحديد الاحتياجات التدريبية :

تمثل الاحتياجات التدريبية أهم مراحل العملية التدريبية فهي العنصر الرئيسي ،والعمود الفقري في صناعة التدريب ،حيث أن أي خلل في هذا العنصر يؤثر على جميع العناصر الأخرى ،وبتالي على الجهود المبذولة من قبل المنظمة للارتقاء بكفاءة عامليها ،بمعنى آخر فان أي نشاط تدريبي لا يمكن أن يكتب له النجاح ما لم يكن هناك احتياج فعلي واضح إليه،ويتعلق مفهوم الاحتياجات التدريبية ببعدين زمنيين ،الحاضر والمستقبل وتعتبر الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة ،فهي تعبر عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي موقف وهي التي تشير المؤشرات السابقة إلى احتمال حدوثه ،ويتم تحديد احتياجات التدريب عن طريق تحليل التنظيم ،وتحليل العمل ،وتحليل الفرد،فالاحتياجات تتعلق بزيادة وتطوير أو تعديل المهارات أو القدرات لديهم . .(**ماهر البحراني، 2014،ص14-15**).

يلي تحديد الاحتياجات التدريبية تصميم البرنامج التدريبي الذي يفي بهذه الاحتياجات ويتضمن عدة موضوعات أهمه المحتوى التدريبي وأساليب التدريب ،والأدوات المساعدة فيها ،وأيضا وضع نظام لمتابعة وتطبيق البرنامج ،وتشمل هذه المرحلة عمليات أهمها :تحديد أهداف البرنامج التدريبي ،وتحديد نوع المهارات التي سيتدرب عليها الأفراد ،ووضع المنهج التدريبي ،واختيار أسلوب التدريب ،وتحديد مكان التدريب ،وتحديد فترة التدريب ،ويتم تحديد الأساليب التدريبية المناسبة لتنفيذ التدريب ، حيث تتنوع الأساليب التدريبية المستخدمة في عملية تنفيذ البرامج التدريبية تنوعا كبيرا في العصر الحديث ،ويتم استخدام أساليب التدريب تبعا لفيئات القيادات وهيئاتهم الوظيفية والمهنية.

المرحلة الرابعة: تأتي مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي الذي يركز على اختيار طرق التدريب وعلى تطوير كافة الأسس التدريبية واستخدامها في تنمية معرفة ومهارات الموارد البشرية

ويعتبر التعلم أحد أبرز الطرق الداعمة لإيصال أهداف التدريبي المهني إلى المستفيدين منه،كونه يستخدم كوسيلة فعالة في نقل وتفسير المعرفة إلى المتدربين فالتنفيذ الطبيعي إذ يأتي عن طريق التعلم ،وما على المدرب سوى فهم وإدراك المبادئ التعليمية التي تمكن الأفراد من اكتساب المعرفة وتطبيقها بسهولة ،فالتعلم أشبه بالسلوك في تعقيداته وعدم ثباته.وتعبر عن مرحلة إدارة البرنامج التدريبي ،في إطارها العام والإجراءات التنفيذية للبرامج التدريبية،وأهم الجوانب التنفيذية التي يتطلب الأمر ضرورة الإعداد لها هي:توقيت البرنامج،وتنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية ،وتجهيز المطبوعات ،والاتصال بالمدربين والاتصال بالمتدربين ،وتعتبر هذه المرحلة مهمة وخطيرة في نفس الوقت ، فهي المسؤولة عن نجاح أو فشل العملية التدريبية.

تعتبر هذه المرحة والهادفة إلى تحديد مدى النشاطات التدريبية للأهداف المحددة سلفا لتلك النشاطات ،والتقييم للبرنامج التدريبي هو بحد ذاته عملية ثنائية النتيجة أي بمعنى إما أن يعطي البرنامج القيمة المتوقعة منه أو لا يعطي .فالمطلوب قياس نتائج التدريب بأساليب السلوكية وعملية معا ،أي بمعنى أوضح يتم تقييم البرنامج التدريبي من خلال تسجيل نتائج التدريب بانتظام، سواء عن طريق متابعة سلوكيات وتصرفات المتدربين بعد عودتهم من التدريب وممارستهم الفورية لوظائفهم، وكذلك عن طريق اكتشاف مدى الطابق بين تلك السلوكيات وتصرفات المتدربين مع أهداف المؤسسة المرسوم لهم .وتوجد عدة عناصر في تنفيذ التدريب وتتفاوت في درجة تأثيرها على فاعلية النشاط التدريبي،ويشمل التقييم تحديد أهداف التدريب وتقدير الاحتياجات التدريبية للنظام الإداري،ومحتوى البرنامج التدريبي ، والمتدربون والمدربون.كما يمكن اعتبار تقييم البرنامج التدريبي برنامج هام ومستمر ، وهو آخر مرحلة من مراحل التدريب المهني ، وذلك ضمانا لتحقيق الفعالية المستهدفة من التدريب وفهم نشاط رئيسي وهام ولا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب وهو كذلك مستمر وينبغي أن يحظى بعناية خاصة ضمانا لتحقيق الفعالية المستهدفة من التدريب المهني .

(ماهر البحراني، 2014،ص14-15).

10 – عناصر التدريبي المهني:

يتكـون النظـام التـدريبي مـن ثـلاث عناصـر رئيسـية هـي المـدخلات و العمليـات والمخرجات وذلك بالاظافة إلى مجموعة أخرى من العناصر سنوضحها فيما يلي :

10 – 1– المدخلات: وهي الأجزاء المراد تغيرها من طبيعتها الأولى الى شكل يتناسب ورغبات النظام وأهدافه وتتمثل هذه الأجزاء فيما يلي **(محمد الصريفي ،2006،ص164)**

أ:المدخلات الإنسانية:

وتتمثل في الأفراد المشتركين في عملية التدريب من مدربين ومتدربين وفنيين وإداريين ومساعدين

ب–المدخلات المادية:

وتتمثل في المواد والأجهزة التدريبية والترتيبات والمعدات ورؤوس الأموال والمباني.

ج–المدخلات المعنوية :

وتتمثل في المواد التدريبية التي تعرض على المتدربين وبالإضافة إلى المعلومات التي تتعلق بالمدرب والمتدرب والعملية التدريبية ككل.

10 – 2–العمليات:

وهي مجموعة الأنظمة ولإجراءات والأساليب والأدوات التي تستخدم إما لتحويل المدخلات أو إضافة خصائص جديدة عليها وهي تنقسم إلى ثلاث مراحل :

أ – المرحلة الأولى :

هـي المرحلـة التحضـيرية والتـي يـتم فيهـا تحديـد الاحتياجـات التدريبيـة وتصـميم البرنـامج التدريبي. **(محمد الصريفي ،2006،ص164).**

ب – الرحلة الثانية:

وهي مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي حيث يبدأ البرنامج التدريبي الذي يصاحبه دائما نوع من التفاعل بين المدرب والمتدرب حول موضوع التدريب .

ج- المرحلة الثالثة :

وهي مرحلة متابعة البرنامج التدريبي للتأكد من حسن سير العملية التدريبية .

10 – 3 – المخرجات:

وهي انجازات أو نتائج عمل التدريب **(D ARTHUR،1962،p16)**

أ- المخرجات الإنسانية:

وهم الإفراد المتدربون والذين يتوقع أن يكونوا قد اكتسبوا خصائص جديدة بعد التدريب ,

ب- المخرجات المادية :

وهي النتائج الملموسة التي سوف يحققها المتدربون بعد أن اكتسبوا خصائص جديدة واهم هذه المخرجات زيادة الإنتاجية كما ونوعا.

ج- المخرجات المعنوية :

وتتمثل في مدى الرقى في معلومات المتدربين وارتفاع وعيهم بمشكلاتهم ومشكلات منظمتهم.

10 – 4-البيئة:

يلاحظ أن البيئة الداخلية للتدريب تتمثل في القوى التي تؤثر على النظام التدريبي وبالتالي تحدد فاعلية أو عدم فاعلية أما البيئة الخارجية فتتمثل في المجتمع الذي يعيش فيه التدريب ويمكن تقسيم البيئة إلى الخارجية إلى أربعة أبعاد هي **(د.عبد الباري درة،1979، ص23)**

أ – البعد الاجتماعي :

ويتمثل في النظام الاقتصادي والسياسي والقانوني والحضاري ونظام تنمية الموارد البشرية .

ب–البعد التنظيمي :

ويتمثل في المنظمات متشابكة العلاقات مثل المدارس والمستشفيات والشركات والمصانع والمؤسسات والدوائر الحكومية .

ج– البعد الإداري :

والمتمثل في الإدارة كمهنة لها خصائص المهن الأخرى والإدارة كنشاط يختص بتوحيد الجهود البشرية لتحقيق أهداف المنظمة والإدارة كحقل دراسة يسعى إلى وصف الظواهر الإدارية وتحليلها والتنبؤ بها .

د– البعد التنموي :

حيث لا تقتصر التنمية على زيادة رؤوس الأموال بل تشمل ايظا التوزيع العادل لها والاستغلال الأمثل لكل من الموارد الطبيعية والبشرية.

11 – تحديد احتياجات التدريب المهني:

وضمن هذا العنصر لابد من أن نقف عند عدد من النقاط التي تساعد في الوصول إلى فهم أفضل لماهية هذه المرحلة من مراحل إدارة العملية التدريبية وتتمثل هذه النقاط فيما يلي:

1– لماذا نحدد الاحتياجات التدريبية؟

2– مفهوم الاحتياجات التدريبية؟

3– من الذي يقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية.

4- كيف يتم تحديد الاحتياجات التدريبية.**(حسين دياب،1997،ص160)**.

11 - 1- لماذا نحدد الاحتياجات التدريبية؟

على أبسط جواب على هذا السؤال هو المقولة الرائجة ((إذا لم يكن لديك خطة، فأنت جزء من مخططات الآخرين)). فأي نشاط في المؤسسة لابد أن يكون مدروساً ومخططاً على أساس علمي وعملي ليحقق الغايات المرجوة منه.

والتدريب باعتباره نشاطاً هاماً لإدارة الموارد البشرية، تخصص له ميزانيات كبيرة، وجهود ضخمة، فهو يستدعي إذن أن تقوم الإدارة بالتخطيط الجيد له، وأول خطوات هذا التخطيط هي التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية التي توجد لدى أفراد معنيين يشغلون وظائف محددة في المؤسسة حتى تتمكن هذه المؤسسة من تحقيق أهدافها.**(حسين دياب،1997،ص162)**

11 - 2- مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تتعلق الاحتياجات التدريبية من حيث المفهوم ببعدين زمنيين الحاضر والمستقبل، وبعبارة أخرى، تتعلق هذه الاحتياجات بما يسمى الفجوة التدريبية Training gap (أي بالوضع الحالي وما يجب أن يكون في المستقبل العاجل أو الآجل، وتشير الأبحاث إلى المساهمة الكبيرة للتحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية في تضييق الفجوة التدريبية، طالما أن الجميع متفق على أن تعريف وتحديد المشكلة يشكل الجزء الأكبر من حلها وعليه تظهر الاحتياجات التدريبية ضمن الإطار المفاهيمي لهذا المصطلح بأشكال ومظاهر عدة خلال حياة المنظمة وعامليها، وتصب هذه المظاهر في المفهومين التاليين:

الأول: ((ينظر للاحتياجات التدريبية على أنها الفرق بين المستوى المعرفي والمهاري الواجب توافره لدى الفرد لأداء عمل معين وبين المستوى الموجود لديه فعلاً) .

الثاني: إن هذا المفهوم ينأى بالاحتياجات التدريبية عن التحجيم والاقتصار على جوانب الخلل والقصور في المعارف والمهارات للعاملين، ولكنه يذهب بها تغطي الحاجة إلى

النواحي والجوانب التطويرية أو التحركات التطويرية في المنظمة، والمنحى الذي نعرف به الاحتياجات التدريبية هنا هو (أنها جملة من المعلومات أو المهارات أو السلوكيات والاتجاهات التي يراد صقلها وتنميتها لدى الأفراد العاملين استعداد لتغييرات تنظيمية أو تكنولوجية متوقعة في بيئة العمل))

11 – 3– من الذي يقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية؟

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية , نتيجة تعاون عدد من الأفراد كما يلي:

1– الموظف الذي يؤدي العمل، فهو أدرى الناس بجزئيات عمله وبالتالي يمكن أن ينقل لرئيسه المباشر حاجته التدريبية.

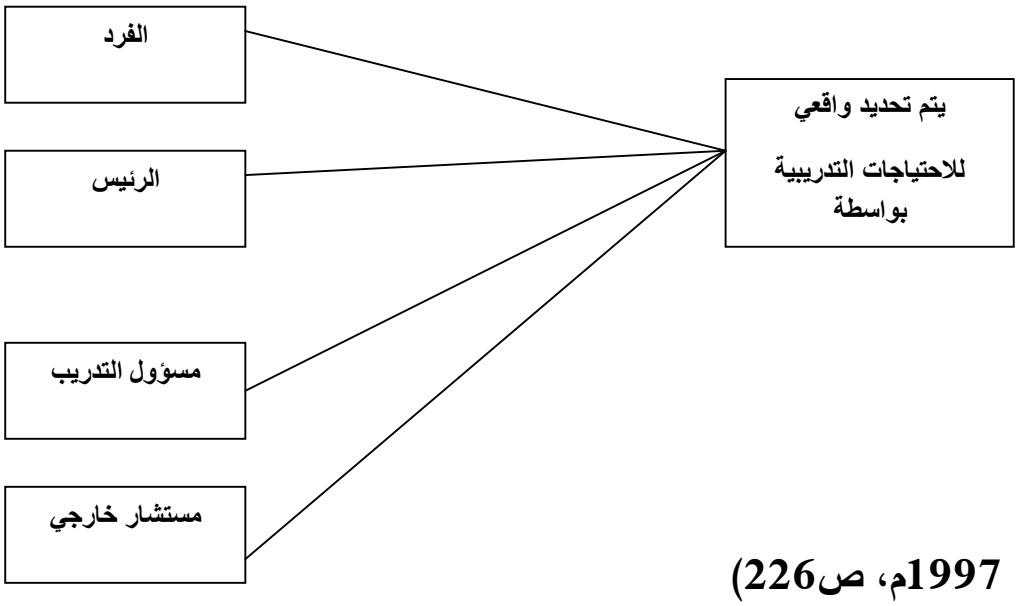
2– المدير أو الرئيس المباشر، بحكم إشرافه على العاملين وطبيعة عملهم وعلاقاتهم بالأعمال الأخرى كل هذا يخوله معرفة ما يلزم مرؤوسيه من معلومات ومهارات لأداء العمل على الوجه المطلوب.

3– اختصاصي التدريب في المنظمة وهو شخص متفرّغ تقع هذه العملية ضمن مسؤولياته، يتصل بالعاملين للحصول على البيانات اللازمة لتحليلها وتقدير الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية.

4– مستشار أو خبير تدريب خارجي: ينتمي إلى هيئة تدريبية أو استشارية مستقلة، ويقوم بنفس دور اختصاصي التدريب.

والجدير بالذكر أن جهود هؤلاء الأفراد لا تكتمل وتؤتي أكلها إلا بتأييد من جانب الإدارة العليا وتسهيل مهامهم واقتناع بأهمية دورهم، وبأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية خصوصاً وبالتدريب عموماً.

والشكل رقم (2) يبين لنا من يقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية،



.

(حسن دياب، 1997م، ص226)

11 – 4 – كيف نحدد الاحتياجات التدريبية ؟

بصفة عامة يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالتحليل على ثلاثة مستويات:

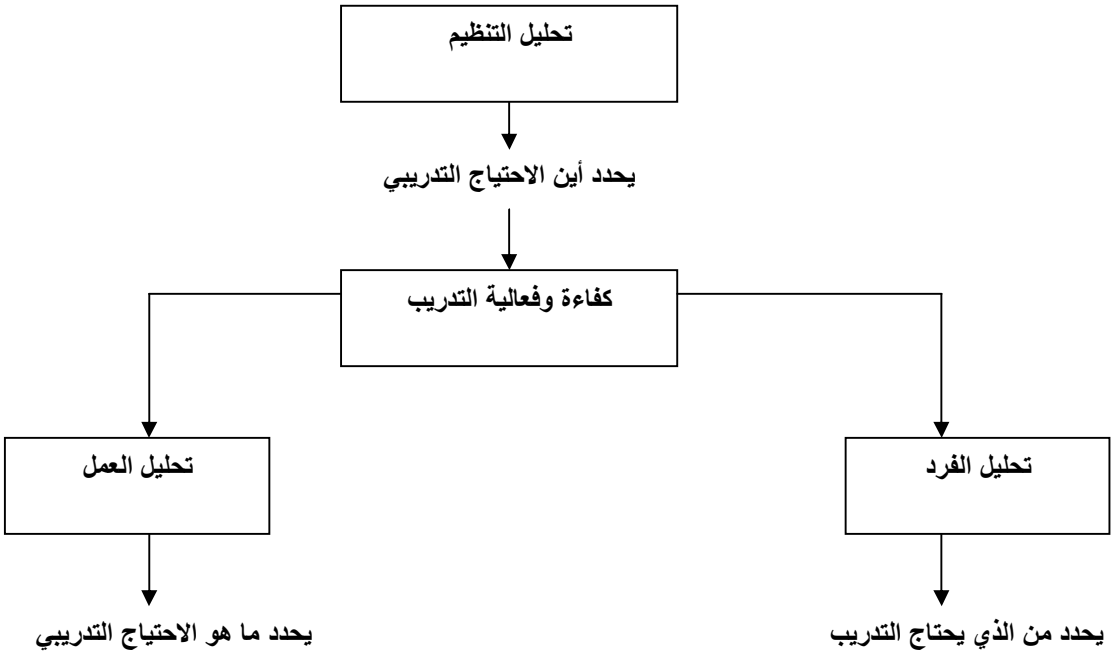
1- تحلل التنظيم(المنظمة)

2- تحليل العمل (المهام)

3 – تحليل الفرد : **(الرشيد فارس:2001م،ص689)**

وتوضح هذه الطرق الثلاث في الشكل التالي:

والشكل رقم (3) يبين طرق تحليل الاحتياجات التدريبية،



(حسين دياب:1997،ص230)

أولاً- تحليل المنظمة(التنظيم):

يعنى تحليل المنظمة بدراسة شاملة لكافة الجوانب التنظيمية والإدارية الحالية والمستقبلية بشكل عام، ويتم ذلك من خلال فحص الجوانب التالية:

1- أهداف المنظمة.

2- عمليات المنظمة.

3- الموارد والإمكانيات المادية المتاحة لها.

4- السياسات المعمول بها والأنظمة والإجراءات.

5- البيئة المحيطة بالمنظمة.

6- الهيكل التنظيمي للمنظمة.

7- الأهداف والتغيرات المتوقعة.

ويهدف هذا الفحص إلى التعرف على المشكلات التي يمكن أن تتواجد في الجوانب الآنفة الذكر، وبذلك نكون قد عرفنا أين يكمن الاحتياج التدريبي على مستوى الجوانب الخاصة بالمنظمة ككل، وهل يمكن إجراء التدريب الفعال(توافر الموارد والإمكانات).

والجدير بالذكر هنا أنه ليس من الحكمة ردّ كل المشكلات التنظيمية إلى نقص المهارات، فقد تكمن تلك المشكلات وحلولها في عوامل أخرى غير التدريب مثل:

- سوء الأدوات والمعدات المستخدمة في العمل.

- الأجور المتدنية.

- الإجراءات المعقدة للعمل **(الرشيد فارس،2001،ص690)**

ثانياً- تحليل العمل (تحليل المهام):

عند تحليل المهام تحاول المنظمة أو الإدارة الإجابة عن السؤال التالي(ما هو نوع التدريب المطلوب ؟) أو (ما الذي ينبغي أن يتعلمه الموظف ليؤدي عمله بالكفاءة المطلوبة؟) وبناءاً على ما سلف يمكن القول أن (تحليل المهام يقصد به دراسة دقيقة للوظائف في المنظمة، ومتطلبات الوظيفة وموقعها ومحتواها)).

وهذا بالتالي يساعد على تحديد محتويات برامج التدريب المناسبة.

– وهنا لابد من الإشارة إلى أن هذا التحليل يعتمد بشكل كبير على المعلومات المستفادة من تحليل وتصميم العمل.

حيث تشكل المعلومات التي تنتج عن تحليل وتصميم العمل مدخلات هامة لتحليل المهام لأنها تعطي أخصائيي التدريب معلومات كاملة عن:

– الوصف الوظيفي المتعلق بفحوى الوظيفة.

– المواصفات المتعلقة بمتطلبات شاغل الوظيفة.

ويمكن القول أن تحليل المهام يتشابه مع تحليل الوظائف، إلا أن تحليل المهام يركز بشكل أكبر على (ما الذي يحتاج إليه المتدرب لأداء العمل على النحو المطلوب).

ويتم تحديد أو تحليل المهام من خلال:

1– عن طريق الملاحظة الشخصية.

2– دراسة السجلات والوثائق الرسمية.

3– المقابلات الشخصية أو الاستبيانات التي توزع على عينات من الموظفين يجيبون فيها على أهمية كل عنصر من عناصر العمل والوقت الذي يستغرقه.

ثالثاً– تحليل الفرد:

من خلال إجراء هذا التحليل يمكن الإجابة على السؤال التالي:

(من الذي يحتاج التدريب؟)

ويتجه هذا النوع من التحليل إلى شاغلي الوظائف أنفسهم، لمعرفة مستوى المهارات التي يمتلكونها، بما يساعد على معرفة الجوانب التي تحتاج إلى تطوير لديهم لملاءمة متطلبات أداء الأعمال والمهام بكفاءة وفعالية.

الخطوة الأولى هنا هي– تحديد كيفية أداء كل موظف لعمله وذلك من خلال:

– دراسة تقارير تقيم الأداء الوظيفي. – أو امتحانات القدرات والمهارات. – وسجلات الإنتاج للمنظمة.

ومن تقدير تقييم الأداء، مثلاً نجد أننا يمكن أن نواجه حالتين:

– إذا أظهرت نتائج تقويم الأداء، بعض نواحي القصور في الأداء، فيمكن تحديد التدريب المناسب لتلافيها، ويصمم التدريب ليكون علاجياً أو تصحيحياً

– أيضاً الموظفين الذين يحصلون على تقديرات أداء عالية يمكن أن يصمم لهم تدريب تطويري لإعدادهم لأدواء مستقبلية في المنظمة. **(حسين دياب،1997،ص245)**

12 – تصميم برامج التدريب المهني:

يلي تحديد الحاجة للتدريب تصميم برنامج التدريب المهنـــــــي الذي يفي هذه الحاجة ويتضمن تصميم الـ برنامج التدريبي عدة موضوعات أهمها تحديد أهداف البرنامج التدريبي وتحديد المحتوى التدريبي ثم تحديد أساليب التدريب ثم تحديد مساعدات التدريب وتحديد المدربين والمتدربين في البرنامج وأيضا تحديد تكلفة أو ميزانية التدريب:**(احمـــــــــــد ماهر،2004،ص399)**

12 – 1 – تحديد أهداف البرنامج التدريبي :

يعد تحديد أهداف البرنامج التدريبي الخطوة الأولى في مجـال وضع وتصميم البرنـامج التدريبي ، ويرتبط بتخطيط الإحتياجـات التدريبية الذي يحدد الخصائص والقدرات المراد إكسابها للمتدربين ونوعية البرامج التدريبية المطلوب توفرها ومحتوياتها ومن هنا يمكن أن نتصور عدد من الأهداف للبرامج التدريبية المختلفة كالأهداف الآتية :

– تنمية معلومات المتدرب بإحاطته بالجديد في العلوم والمعارف المرتبطة بالموضوعات ومجالات معينة لتحسين أدائه

– اكتســـاب المتدرب مهارات جديدة في مجال تخصصه لتنمية قدراته العلمية أو التطبيقية بما يحقق كفاءة وفاعلية الأداء .

تطوير سلوكيات المتدرب واتجاهاته واكتسابه قيما واتجاهـــات جديـــدة نحو مسائل أو مواقف معينة.

– إمداد المتدرب بمعلومات ومهارات جيدة لمساعدته على أداء عمله الحالي بكفاءة أكبر .

– تزويد المتدرب بمهارات معينة لتوفير القدرة على أداء أعمال مستقبلية:**(خالـــــــــــد الهيتي،2003،ص236)**

ويجب أن تتصف الأهداف بمايلي :

– أن تكون أهداف تعليمية تزود المتدرب بالمعلومات والمهارات والاتجاهات.

_أن تنص على نتائج يمكن قياسها وأن تبتعد عن العموميات

_ أن تكون واقعية يمكن تحقيقها .

_ أن تنسجم مع سياسة المنظمة. **(علي رباعي،2003 ،ص57،58)**

12 – 2– محتوى التدريب:

إن محتوى البرامج تحدده الأهداف الموضوعة وقد يتضمن المحتوى الأمور التالية:

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل وظروف المؤسسة.

– الطرق والأساليب التي يمكن استخدامها لتطوير الأداء وتحسينه .

- أنماط السلوك والاتجاهات التي يتوقع تنميتها .

- يجب مراعاة الرغبة و الدافعية والاستعداد للأداء عند تحديد محتوى البرنامج التدريبي

إن لمحتويات برنامج التدريب الأثر الكبير في نجاح البرنامج لذا كان من الضروري على مخطط التدريب أن يحدد الموضوعات أو المواد التي يتضمنها البرنامج بدقة فيتعين أن تكون مادة ، التدريب ترجمة صادقة لاحتياجات المؤسسة وأن يتناسب المحتوى في البرنامج التدريبي مع القدرات العلمية ، والفنية للمتدربين، أي يجب التحديد الدقيق للمحتوى والمواد واستبعاد الموضوعات ، التي لا تتصل باحتياجات المؤسسة وكذلك لا بد من التأكيد من أن موضوعات البرنامج ستحقق الزيادة في قدرات الفرد بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية للمنظمة.**(علي رباعية،2003 ،ص58)**

13 - عوامل نجاح برامج التدريب المهني:

أولا :زيادة فاعلية البرنامج من خلال خلق الرغبة لدى الأفراد:

ويتم ذلك عن طريق:

1- تصميم البرنامج التدريبي حسب الحاجة الفعلية للأفراد

2- أن يصمم البرنامج لحل مشاكل .العاملين

3- وضع نظام مناسب للمكافآت والحوافز

4- تهيئة التغذية العكسية حول مستوى أداء المتدربين لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم.

ثانيا : زيادة الفاعلية من خلال المدرب:

يجب توفر الشروط التالية بالمدرب:

- توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي سيقوم بتدريبه.

_ توفر الإ دراك والتحسس لدى المدرب لاحتياجات المتدرب ورغبته.

_ توفر المكافأة والحوافز المادية المناسبة

_تهيئة وتوفير كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمته.

– توفر الحماس والرغبة لديه.

– قدرته على مواجهة الآخرين.

– الإلمام بالجوانب التربوية والنفسية لفهم سلوك المتدربين

– توفر المهارات القيادية من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج والمتدربين

القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطرق علمية(**عمار بن عيشي،2006،ص97)**

ثالثا:زيادة الفاعلية من خلال البرنامج التدريبي:أن يركز البرنامج التدريبي على:

– ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات اللازم تزويدها للمتدربين.

– تحديد الأهداف طبقا لنوع الأداء المطلوب.

_ تخطيط وتصميم البرنامج بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد المتدربين

_ تخطيط البرنامج ليجري بشكل متدرج في عملية التقدم والتطوير

_خلق الظروف التنظيمية التي تساعد على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير التنظيمية

_اختيـــــــار طرق تدريبية متنوعة قدر الإمكان_توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة للمتدربين الذين يعانون من بعض الصعوبات للتعلم.**(عمار بن عيشي ،2006،ص 98)**

خلاصة الفصل:

لقد كان هذا الفصل بمثابة المدخل إلى التدريب المهني .فقد تم من خلاله التعرف على مفهوم التدريب وتوضيح أهم المفاهيم المرتبطة به .بالإضافة إلى ذلك، فقد تم التطرق إلى نشأة التدريب المهني و تبيان المفاهيم التي لها علاقة بالتدريب المهني وأهدافه، كونه نشاطا رئيسيا ووظيفة أساسية ضمن الموارد البشرية الأخيرة هذه ، التي أصبحت تفرض نفسها كوظيفة حساسة بالمؤسسات العصرية نظرا للدور الكبير الذي ، تقوم به في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد داخل المؤسسة و مختلف الأهداف .وجاء في هذا الفصل نظرة عامة و متنوعة من خلال إبراز كذلك أهمية التدريب ،ومبادئه . وتطرقنا إلى أنواعه وأساليبه وكذلك مراحل التدريب المهني وعناصره و كذلك تحديد الاحتياجات التدريبية و كيفية تصميم البرامج التدريبية والعوامل المساعدة على إنجاح هذه البرامج،.هذا كله في حقيقة الأمر يخدم غايات وأهداف التكوين والتدريب المهني.

و هكذا، سيكون الانتقال إلى الفصل الثالث من أجل الإلمام بموضوع الرضا عن المستقبل المهني.

تمهيد

إن المنظمات توجد لتحقيق الأهداف ، وإذا غابت الأهداف عن المنظمة تصبح بلا غاية، وبالتالي فإن أي مقياس لفعالية المنظمة يجب أن يرتبط بين أدائها الفعلي والمعايير أو المستويات التي حددتها كأهداف لها ، وبالمثل فان المقياس الحقيقي الوحيد لفاعلية الفرد في وظيفته هو مستوى أدائه ، وفي حالة غياب مقاييس واضحة للأداء تستخدم بعض المنظمات بدائل للأداء ، ويمثل الرضا الوظيفي أحد الخصائص التي تستخدمها المنظمة عادة كبديل للأداء ، والبحث عن تنمية العلاقات بين الأفراد العاملين والمنظمة لضمان استمرار القوى العاملة، كما أنها تعمل على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين والبحث عن الدافع لديهم لتكييف الجهد وتفعيل الأداء لتحقيق رضا وظيفي تام وتنمية مشاعر الانتماء والسلوك لدى العاملين، كون الرضا الوظيفي العامل الأول والمؤدي إلى تحقيق الأمن النفسي والوظيفي، والذي ينعكس إيجابا على الأداء في العمل من الناحية الكمية والنوعية، لذلك من الضروري الاهتمام بهذه الموارد والاستثمار في تنمية مهاراتها حتى تكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية حتى تواكب التغيرات البيئية التي نواجهها .

وسنتعرف أكثر في هذا الفصل على ماهية الرضا عن المستقبل المهني، عوامله، كيفية قياسه، والعوامل المرتبطة به، ومدى تفاعل العاملين باستخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة لإرضاء الأفراد العاملين حتى تضمن ولاءهم وانتماءهم وكفاءتهم.

1- مفهوم الرضا عن المستقبل المهني :

للرضا عن المستقبل المهني أهميته الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك المجتمعات ، وذلك لأن رضا الفرد عن عمله هو العامل الأساسي لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي.

ولقد تعددت تعريفات الرضا عن المستقبل المهني واتخذت اتجاهات مختلفة مما جعل الإجماع على تعريف موحد أمرًا في غاية الصعوبة نظرا لاختلاف نظرة واتجاهات الباحثين الذين يتعرضون لهذا الموضوع ، إضافة إلى اختلاف الظروف البيئية والقيم و المعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز عليه الباحثون .

فقد عرف عوض (1979) الرضا عن المستقبل المهني بأنه " تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيقية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين " **(نقلا عن حسن الخيري،2008، ص 12)**.

ويعرفه سالم الشمري بأنه هو الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل إليها الموظف ، عند درجة إشباع معينة، تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية، الاجتماعية، المهنية وال" مادي "ة **(سالم الشمري،2009 ،ص13)**.

ويعرفه " **لوك**" **(Locke)** بأنه " الحالة النفسية الناتجة عن العلاقة بين ما يريده الفرد من وظيفة معينة وبين ما تقدمه هذه الوظيفة له فعلا ".

ويعرفه **(Vroom)** " **فروم** " بأنه " المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيمة إيجابية أي أن عبارة الرضا عن المستقبل المهني ترادف التكافؤ".

ويعرفه "**سوبر**" **(Super)** بأنه " شعور الموظف بالراحة النفسية بعد إشباعه لحاجاته وتحقيقه لأهدافه" **(حسن الخيري، 2008،ص،13)**.

وتعرفه بخاري أنه " تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أداء الموظف وحياته الشخصية " .

ويعرفه **جمجوم (1990)** بأنه المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله ونحو إدارة هذا العمل.

وعرفه **شلبي (1990)** بأنه:"حالة وجدانية عقلية إيجابية تؤدي إلى انطباعات موجبة من جانب العامل عن بيئة العمل الكلية وهو عبارة عن حالة عاطفية موجبة تنتج من التقدير للعمل الذي يقوم به الفرد والخبرة الشخصية منه " .

ويعرفه " النجار" وراغب بأنه " الحالة الشخصية للفرد العامل التي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل " .

ويعرفه **المعمر (1983)** بأنه " حالة يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعل الفرد مقبلا على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية ، وبذلك تحقق أهدافه التي يطمح إليها " .**(حسن الخيري،2008 ص 14).**

2 – تطور الاهتمام بالرضا عن المستقبل المهني:

تزايد الاهتمام بموضوع الرضا الو ضيفي للعاملين منذ بداية القرن الحالي في الدول المتقدمة ،لعل مرد ذلك الاهتمام إلى محاولات الإدارة المستمرة منذ الثورة الصناعية **(1750_1825)**،ولضمان ولاء العاملين وتأييدهم لأهداف المنظمات التي عملوا بها ،إلا أن هذا الولاء يأتي مكشوفا في تحقيقه لعوامل عديدة ،من بينها التزايد المستمر في حجم التنظيمات ،وتحول الملكية في اتجاه الشركات متعددة الجنسيات وزيادة استخدام التقنية ، ،وحدة المنافسة المتزايدة ،بالإضافة إلى زيادة قوة النقابات والأجهزة العمالية ، وتأثيرها الواضح على القرارات الإدارية ، الأمر الذي اضعف من سلطة الإدارة ،وقدرتها على السيطرة على القوى العاملة ،وجعلها تواجه مشكلة أساسية متمثلة في كيفية ضمان التعاون الايجابي والولاء من جانب العاملين لتحقيق أهداف

التنظيم ،وباء أو إيجاد الشرعية لسلطتها بما يمكنها من أداء مهامها .وقد كانت العوامل السابقة مجتمعة سببا في زيادة الاهتمام بدراسة الرضا عن العمل كأحد الأسباب أو الأدوات الإدارية التي تحقق ولاء العاملين وتعاونهم مع الإدارة وأصبح موضوع الرضا الو ضيفي من أكثر الموضوعات التي تعرضت للدراسة العلمية والعملية من جانب علماء الإدارة ،وعلم النفس،وعلم الاجتماع .

(الغامدي بن سلمان،2006،ص24-25).

وتعود بدايات الاهتمام بموضع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين ، وكانت أولى المحاولات عن محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية (scientifi management theory) ،أن أصحاب هذه النظريات هم أول من فكرو علميا في تفسير سلوك العامل في المنظمة ،وفي كيفية حفزه من اجل المزيد من العطاء والبذل ،ولكن منطلقهم لم يكن البحث في تحسين أحوال الفرد الاجتماعية وزيادة راتبه ،وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الإدارة في المنظمة ،وإنما كان منطلقهم مناقشة مشكلات الإنتاجية وكيفية رفع إنتاج الفرد العامل ،وقد قام فردريك تايلور بوضع نظرية الإدارة العلمية في بداية القرن العشرين كطريقة لجعل إدارة الأنشطة العمل أكثر كفاءة ، والافتراض الرئيسي للدوافع حسب هذه النظرية هو أن الأفراد العاملين مستعدون للعمل بجد من أجل الحصول على المكافآت المالية فالعاملين يعطون الحوافز المادية أهمية كبرى**(فلمبان ونواوي،2008،ص40).**

كذلك ظهرت حركة العلاقات الإنسانية مابين **1927_1945** على يد التون مايو وزملائه،حيث ركز الباحثين على دراسة العلاقات الإنسانية بين جماعات العمل المختلفة لمعرفة مدى تفاعلها مع بعضها واثر ذلك على الإنتاجية والرضا الوظيفي كما ركزت على أن ما يحتاج إليه رفع الإنتاجية في أية مؤسسة ليس بالضرورة أن يتم بشكل أفضل من خلال الاهتمام بالعاملين ،وحاجاتهم ،ومشاعرهم ،والاهتمام

بتنظيماتهم الرسمية ،وقد تطورت مدرسة العلاقات الإنسانية فيما بعد الأربعينيات ما كجر وأرجيرس .وتعد الدراسة التي قام بها هويوك في عام 1933لقياس الرضا عن العمل للعاملين في نيو هوب بولاية بنسلفانيا الأمريكية مستخدما أسلوب الاستقصار من أول الدراسات المنهجية المنشورة عن الرضا الوظيفي ،غير أن هذه الدراسة تمت على العمال الأمريكيين خلال الثلاثينيات من القرن العشرين **(العريمي حليس،1998،ص8-10)**.

3 – النظريات المفسرة للرضا عن المستقبل المهني:

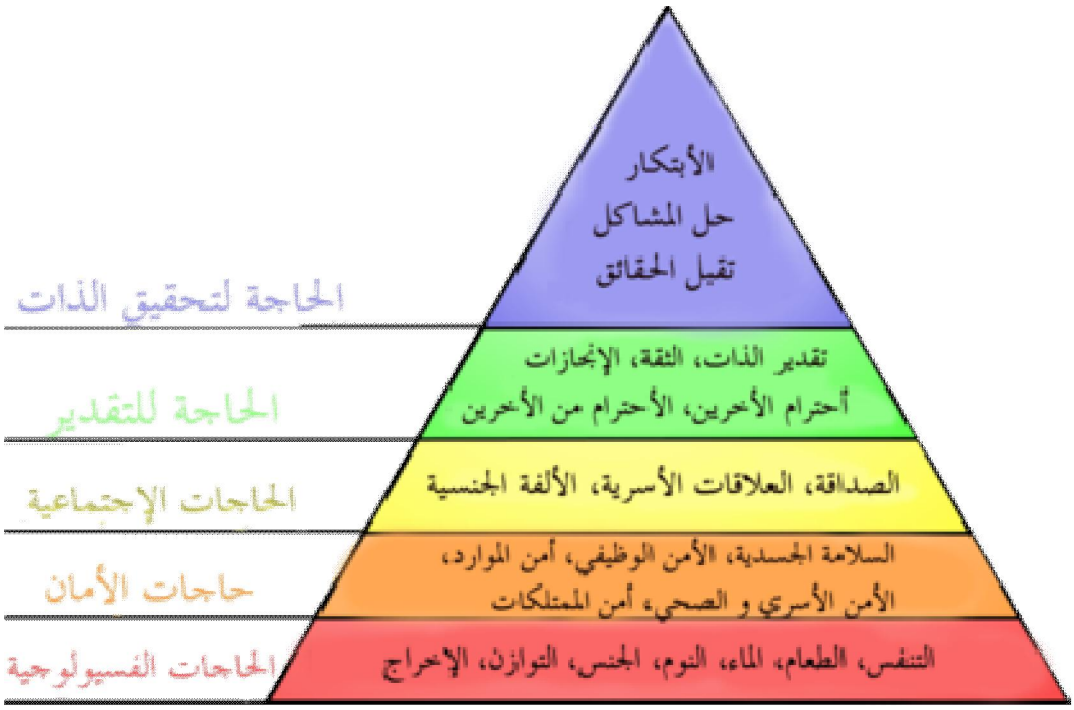
3 – 1- نظرية " ماسلو" للحاجات:

تعتبر نظرية " ماسلو" للحاجات من إحدى النظريات المهمة والمفسرة للرضا عن المستقبل المهني، وهي من أكثر النظريات شيوعًا ، وتركز هذه النظرية على درجة إشباع حاجات الفرد الأساسية حسب ترتيبها في سلم هرمي مقسم إلى خمس فئات هي: الحاجات الفسيولوجية أو الوظيفية : وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في بقاء الفرد واستمراريته كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس أي بقاء النوع وغيرها من الحاجات.

وأشارت العيدروس أن هذه الحاجات أكثر المجوعات قوة حيث يجب إشباعها بدرجة ما قبل أن تنبعث الحاجات الأخرى وإذا بقيت حاجة منها بدون تحقيق أو إشباع فإنها تسود وتسطير على جميع الحاجات المتبقية . وإذا ما أشبعت هذه الحاجات بشكل معقول تظهر الحاجات التالية كمحرك أو كدافع وتصبح الحاجات المشبعة وهي الفسيولوجية غير محركة أو دافعة للسلوك .

ويليها الحاجة إلى الشعور بالأمن : وهي التي تشمل الحاجة إلى الشعور بالأمان والاطمئنان ، والاستقرار والبعد عما يهدد سلامة الإنسان سواء كان تهديدًا ماديا أو نفسيًا .

ويرى الشهري أن هذه النظرية تتوقع بالنسبة لوضع العامل في عمله أنه لا يتم الرضا حتى يتم إشباع الحاجات الدنيا والخاصة بالأمن والأجر الذي يتقاضاه الموظف وهذه الحاجات تكون القاعدة فيها للحاجات البيولوجية كالغريزة الجنسية والجوع والعطش متدرجة في الهرم على الشكل التالي رقم (4):



(حسن الخيري، 2008ص، 17).

الشكل (4): هرم " ماسلو" للحاجات.

حاجات تحقيق الذات

حاجات التقدير والاحترام

الحاجات الاجتماعية

حاجات الامن والسلامة

الحاجات الفسيولوجية

ويرى "دوجلاس" (Duglas) أن شعور العامل بالأمن يقتضي ثلاث نواحي:

– شعوره الداخلي بأن عمله يرضي رؤساءه والمشرفين عليه وأنه موضع تقدير واحترام من جانبهم.

– معرفته لواجباته ومسؤولياته في عمله .

– ثبات النظم التي يعمل في ظلها .

ثم حاجات الحب والشعور بالانتماء : وهي تتعلق برغبة الفرد بأن يكون مقبولا بين زملائه وأصدقائه.

فقد أشار زيدان (1984) إلى أن الحاجة للحب تظهر في رغبة الفرد إلى تكوين علاقات التعاطف مع الأفراد الآخرين بوجه عام ، وفي وسط الجماعة التي يعيش فيها بوجه خاص ، كما تظهر قوة هذه الحاجة لدى الفرد حينما يشعر بغياب الأصدقاء.

ثم حاجات الاحترام والتقدير :وهي رغبة الفرد في تقدير واحترام الآخرين له واعترافهم به حيث يقول "ريجيو" (1990) أنه تبرز هنا حاجات الإنسان إلى أن يكون محط أنظار الناس وإعجابهم وتقديرهم واحترامهم وخاصة الزملاء .

ثم حاجات تحقيق الذات : وهي رغبة الإنسان في تحقيق الطموحات التي يسعى إليها في حياته والشعور بالمكانة الاجتماعية .

ويقول العنزي أن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحافز لأن يصبح الفرد أقصى ما يستطيع أن يكون، بما في ذلك النمو، وإنجاز إمكانيات الفرد وتحصيلها ، وتحقيق ذاته وتعتبر هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم " ماسلو" الهرمي للحاجات.

ويرى " ماسلو" أن هذه الحاجات متشابكة وتعتمد كل منها على الأخرى ، وأنها عملية تدريجية تعتمد على درجة إشباع الحاجات السابقة لها، ولو نظرنا إلى هذه الحاجات نجد أن الحاجات الفسيولوجية فقط يحصل عليها الفرد خارج نطاق العمل الوظيفي أما الحاجات الأخرى فإن الفرد يمكن أن يحصل عليها داخل نطاق العمل .

ويرى القبلان أن هذه النظرية ومن خلال بيئة العمل ترى أن الموظف يسعى إلى الإشباع أو الإنجاز في العمل قبل أن يكون قد أشبع حاجاته الدنيا.

وقد اقترح " ماسلو" في نظريته أنه في المستوى الأعلى من هرم الاحتياجات يظهر إنقلاب في علاقة الرضا بالأهمية . وبالنسبة إلى تحقيق الذات يرى " ماسلو" أن زيادة الرضا تعود إلى زيادة قوة الدافعية.

وهناك بعض الاعتراضات والانتقادات التي أبداها كثير من الباحثين والمحللين على هذه النظرية

مثل : عدم وجود دليل " مادي " ملموس يؤكد ما ذكره " ماسلو" عن وجود خمس مستويات من الحاجات مرتبة ترتيبًا هرميًا ، وكذلك وجود أعمال أو إنتاجات قد تشبع أكثر من حاجة وليس حاجة واحدة فقط.

كذلك وجود فروق فردية بين الأفراد لم يأخذها " ماسلو" بعين الاعتبار عندما عرض نظريته ، فمثلا هناك أفراد تكون الحاجة إلى الأمان لديهم أقوى من حاجتهم إلى المسكن مثلا ، وتظل هذه الحاجة قوية عندهم رغم حصولهم من الامتيازات ما يشبعها لديهم .

ويشير العنزي أنه على الرغم من توجيه هذه الاعتراضات لهذه النظرية إلا أنها تعتبر مهمة في دراسة الرضا عن المستقبل المهني ، وتمثل أيضًا أداة مهمة للباحثين في التعرف على الحاجات الإنسانية للموظفين ومدى إشباع الوظيفة لتلك الحاجات **(حسن الخيري، 2008ص، 19).**

3 – 2– "فريدريك هيرزبيرغ" (Two–Factor Theory):

لقد قام "فريدريك هيرزبيرغ "(Frederick Herzberg) بدراسة ميدانية على مجموعة من المديرين من المهندسين والمحاسبين وذلك للرضا عن المستقبل المهني كمحرك لسلوك الأفراد واندفاعهم للعمل ونشرت نتائجها في كتابه. وقد بينت هذه النظرية بأن العوامل المؤثرة في بيئة العمل والتي تؤدي إلى القناعة والرضا عن العمل هي ليست بالضرورة نفس العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل. وقد

تمخضت النظرية في بنائها الفكري عن وجود عاملين يحددان مصدر الرضا لدى الفرد هما:

أ- العوامل الوقائية (Hygiene Factors) :

وهي العوامل التي ترتبط ببيئة الوظيفة، والتي تحول دون تحقق عدم الرضا لدى الأفراد، فهي تحجب مشاعر عدم الرضا لكنها لا تحقق الرضا بذاتها. وتتمثل هذه العوامل بظروف العمل، والرواتب والأجور، وسياسات المنظمة، والعلاقة بالمشرفين والرؤساء، والأمن الوظيفي، والمكانة الاجتماعية. وهي تعد ذات أثر في منع الدوافع السلبية في العمل، ويمكن اعتبارها بمثابة صمام أمان في هذا الخصوص.

ب- العوامل الدافعة (Motivating Factors):

وهي العوامل التي يشعر الفرد من خلالها إشباعها بدرجة كبيرة من الرضا، لأنها تسهم في زيادة اندفاعه نحو العمل. وهي تتمثل بعوامل التقدم، والترقية، والمسؤولية، والتقدير، والشعور بالإنجاز والاحترام، أي أنها تعبر عن محتوى وطبيعة الوظيفة نفسها. ومن شأن هذه العوامل أن تسهم في تحقيق الرضا لدى الأفراد.

لقد كانت الإدارة، قبل ظهور هذه النظرية، تصب جل اهتمامها على معالجة حالة انخفاض الروح المعنوية لدى الأفراد من خلال زيادة أجورهم أو تحسين ظروف العمل. غير أن ما حصلت عليه الإدارة من نتائج من ذلك لم يحقق الأهداف التي تبتغيها، وبعد ظهور هذه النظرية، استطاعت الإدارة أن تلعب دورًا أوسع في تحقيق أهدافها من خلال التركيز على العوامل الدافعة.

إن عوامل الوقاية برأي "هيرزبيرغ" تسبب درجة عالية من عدم الرضا عندما لا تكون موجودة لكنها لا تؤدي إلى التحفيز عند وجودها، بينما العوامل الدافعة (الحافزة) تؤدي إلى تحفيز قوي ورضا تام عند توافرها لكنها لا تسبب الكثير من عدم الرضا عند عدم توفرها.

مما سبق يتضح أن هذه النظرية لا تختلف كثيرًا عن نظرية " ماسلو" للحاجات، غير أنها لا ترى هذه العوامل ضمن فئة واحدة، فمثلا عند توافر عوامل في فئة قد لا تؤدي بالضرورة إلى الرضا والقبول في فئة أخرى بل يمنع حالة الاستياء، في حين أن وجود العوامل الدافعة في التنظيم يعني هناك شعور بالرضا وغيابها يعني عدم الرضا.

إن لهذه النظرية أثرا كبيرا في مفهوم إثراء الوظيفة، وتعني إعطاء الموظف مسؤولية أكبر في ممارسة عمله، وتزويده بفرص أكبر للشعور بالإنجاز والتقدم، كما أوضحت للإداريين أن عليهم الاهتمام بتنمية العوامل الداخلية إذا أرادوا تحقيق أهداف مؤسساتهم

(صادق القاروط، 2006، ص_ص 24 _ 27).

3 – 3– نظرية التوقع " لفروم " 1964 :

تقوم هذه النظرية على أن أداء الموظفين يتحدد من خلال مقدار التوقع لديهم في الحصول على المكافآت في إطار معادلة سلوكية تحقق علاقة طردية بين الأداء العالي والمكافآت المجزية ، وهذا يعني أن الرضا

عن المستقبل المهني ينعكس من خلال الإنجاز بالجهد وبالمكافآت وبالأهداف الذاتية للموظفين والعاملين بالمنظمات.

ومن خلال ما جاء به **(حسن الخيري، 2008ص، 19)** يرى الباحثون الشابحي وعبد الهادي والشهري أن هذه النظرية تتلخص في أن سلوك الإنسان يتحدد أساسًا عن طريق ما يسمى " بالمنفعة الشخصية " التي تعود عليه من خلال عدد من البدائل المتاحة ، حيث أن عملية اختيار الفرد لسلوك معين من بين البدائل المتاحة ثم تحديده لمقدار الجهد الذي سيبذله في فعل هذا السلوك ، وأخيرًا اتخاذ قرار القيام لفعل هذا السلوك من عدمه كل ذلك يتركز أساسًا على توقعاته حيال المنفعة الشخصية التي سيجنيها من خلال النشاط المراد تنفيذه .

والفرد يمر بحالة الرضا المتوقع من خلال أدائه الوظيفي ، لكونه يتوقع عائدًا مناسبًا لما يبذله من جهد نحو تحقيق الهدف وفقًا لأمر بدائل سلوكية الأداء، ويبقى الموظف في مرحلة الرضا المتوقع حتى يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا العقلي إن كان ما توقعه من عوائد مكافئًا لما يبذله من مجهود لتحقيق الهدف من خلال أداء معين .

وذكر عبد الهادي (1944) أنه إذا أتاح العمل تحقيق التوقعات للفرد بدرجة كافية فسوف يتقبل مقتضيات عمله ومطالبه ويشعر بالرضا ، أما إذا تعارضت هذه المطالب مع أهداف الفرد الذاتية فإنه يشعر بعدم الرضا عن عمله.

وذكر الشهري أن الرضا عن المستقبل المهني وفقًا لهذه النظرية يعود إلى التناقض بين الاحتياجات التي يطمح إليها الموظف ومقدار ما يوفره العمل للموظف من هذه الاحتياجات ، فكلما زادت درجة التعارض هذه زادت نسبة عدم الرضا الوظيفي وكلما زادت درجة الانسجام بين الاحتياجات وما يتحقق منها زادت درجة الرضا الوظيفي .

ويرى "فروم" أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي بذله في سبيل تحقيق هذا الهدف، أي أن الفرد يتحقق لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يستشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بذله من أداء .

وبناءً على هذه النظرية فإن الأفراد يختارون طريقة ما للعمل لأنهم يتوقعون نتائج أو عوائد معينة فيه ، ويسعون جاهدين لتحقيق هذه التوقعات ، فإذا أتاح العمل للفرد تحقيق توقعاته بدرجة كافية فسوف يشعر بالرضا وإن لم يتح له تحقيق توقعاته فسوف يشعر بعدم الرضا .

وتشير هذه النظرية إلى أن الحوافز المادية والمعنوية بما فيها من الرواتب والعلاوات والترقيات إذا كانت تسير وفق نظام معين ووفق ما هو متوقع لدى الفرد فإن ذلك

سيؤدي به إلى الرضا الوظيفي ، أما إذا كانت تسير خلاف ما كان يتوقعه فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا ، لذا ينبغي على المنظمة أن تضع شروطًا لنظام الحوافز والأجور والعلاوات والترقيات(**حسن الخيري، ص21-22-23**).

3 - 4- نظرية "الدرفر":

لخصها "لاندي" و" ترمبو" (1980) في كتابه سلوك العمل، وهي النظرية المعروفة بالرموز " أي". "آر". "جي". والذي يعتقد فيها أن الأفراد لديهم ثلاث حاجات أساسية هي:

أ- حاجة الكينونة: وهي الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة عوامل البيئة مثل الطعام والماء.

ب- حاجات العلاقات: وهي التي تؤكد أهمية توطيد العلاقات الشخصية الداخلية والمحافظة عليها..

3- حاجات النمو: وهي التي تتفق مع المستوى الأعلى للذات وحاجات تحقيق الذات..

ويتفق " الدرفر" مع " ماسلو" في هذه النظرية بأن إشباع الحاجة للنمو يجعلها أكثر أهمية عند الناس، كذلك فإن السعي لإشباع الحاجات العليا يقود إلى جعل الحاجات الدنيا أكثر أهمية عند هؤلاء الناس **(عويد المشعان ،1994 ،ص 233- 234).**

3 - 5- نظرية العدالة والمساواة لـ "آدمز" 1963:

تلقي هذه النظرية الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمساواة وتفترض هذه النظرية كما يشير بدر 1988 أن الفرد مدفوع إلى أن يوجد توازنًا بين ما يعطيه للمنظمة من وقت وجهد وخبرة ، وبين ما يحصل عليه في شكل راتب واعتراف وعلاقة مع الآخرين ، وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم ، فإذا شعر الفرد بعدم المساواة فسوف يحدث عنده توتر ويتحرك لإنقاصه بمحاولة تغيير مدخلاته أو إنتاجيته داخل المنظمة ويذكر الشابحي أن ملخص هذه النظرية هو : أن العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة

هما المحددان الرئيسيان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية ومدى رضاهم عنها .

ويشير" ريجيو" 1990 إلى أن هذه النظرية تنظر إلى العاملين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معاملة عادلة ومنصفة أي أنهم إذا شعروا بإنصاف في المعاملة، فإنهم سيظهرون دافعية عالية وأداء متميز أثناء مزاولتهم العمل.

ويذكر" آدمز" إلى أن عدم المساواة يحدث عندما يحس الشخص بأن نسبة العائد من وظيفته إلى مدخلات هذه الوظيفة لا يتعادلان مقارنة مع نتائج أو مدخلات شخص آخر . وبالتالي فإن الفرد يشعر بالعدالة والمساواة عندما تكون المخرجات متناسبة مع المدخلات أو الجهود التي يبذلها وفي نفس الوقت تكون متعادلة مع الأفراد الذين يبذلون نفس المجهود ويحملون نفس المؤهل.

وبذلك فإن هناك أربعة عناصر أساسية تقوم عليها النظرية هي :

- الشخص الذي شعر بعدم وجود المساواة .
- مجموعة المقارنة للتأكد من وجود المساواة أو انعدامها .
- المدخلات المتمثلة في خصائص الفرد وما يقدمه للمنظمة والمستوى العلمي والخبرات والمهارات والمجهود الجسمي والفكري والوقت .
- المخرجات أو الأشياء التي يحصل عليها الشخص من عمله كفرص الترقية والتقدم الوظيفي والدخل الماديوالمعنوي والمسؤوليات.(**حسن الخيري2008، ص 2- 24**).

3 - 6- نظرية التعارض:

يرى أصحاب هذه النظرية أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق ما بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع أو يطمح إلى تحقيقه وبين ما هو كائن فعلا..

وتحدد درجة الرضا من مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون. فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون عما هو كائن قلت درجة الرضا وزادت درجة عدم الرضا.. وبمعنى آخر فإن الرضا المهني يكون حاصل الفرق بين ما يحصل عليه

الفرد في الواقع من إشباعات أو نتائج من العمل وبين توقعات ورغبات وتصورات الفرد بالحصول عليه من العمل..

ويلاحظ "أندريساني" (Andrisani) وزملاؤه أن نتائج العاملين المفضلة والمحتملة غالبا ما تختلف عن نتائجهم ورغباتهم المتوقعة **(عويد المشعان، 1994 ص،232-233)** .

3 – 7- نظرية القيمة لـ" لوك" 1986:

ذكر الصماني أن" لوك " (Locke) قدم هذه النظرية وهي ترى أن الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الموظف أن وظيفته تتيح له ممارسة القيم الوظيفية الهامة في تصوره بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجاته .

وتفترض هذه النظرية أن للرضا الوظيفي عناصر متعددة وكل عنصر منها يشكل قيمة معينة لدى الموظف ، وتتدرج أهمية هذه العناصر لدى الموظف بشكل خاص، فعناصر الرضا الوظيفي التي تشكل قيمًا أولية لدى موظف ما ، قد تشكل قيمًا ثانوية لدى غيره من الموظفين ، ومن ثم يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للموظف من خلال أوزان عناصر الرضا الوظيفي وفقًا لأهمية كل عنصر منها كما يحددها الموظف نفسه.

وقيمة الوظيفة ذاتها قد تؤثر على مقدار رضا الأفراد الذين يشغلون هذه الوظيفة .

ويرى " لوك" أن من المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة لكل فرد على حدة ، وأن هذه العوائد تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي ، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة ، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيًا عن العمل . وتبعًا لذلك فإن الفرد يقوم أولا بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يدرك أنه يتحصل عليه فعلا ، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدها .

ويشير القريوتي (1989) إلى أن سلوك الفرد محكوم في أغلب الأحيان بالأهداف التي يسعى إليها ، وما يعطيها من أهمية ، فكلما كانت الأهداف محدودة وواضحة لدى الفرد كلما كانت الدافعية لديه لعملها أكبر ، وكذلك فإن المعلومات التي يتلقاها الفرد عند مستوى أدائه وإنجازه باتجاه تحقيق الأهداف الأثر الأكبر لاستثارة دافعيته لمزيد من العمل.

(حسن الخيري ،2008 ،ص24- 25).

3 - 8- نظرية الإنجاز لـ"مكليلاند":

اقترح "مكليلاند" (Meclelland) نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز، حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات هي:

أ- الحاجة إلى القوة: وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة.. ووفقا لنظرية " مكليلاند" فإن هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة..

ب- الحاجة للإنجاز: حيث يرى أن الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

ج- الحاجة إلى الاندماج/ الانتماء/ الألفة: والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة، ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل.

كما وجد " مكليلاند" أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات، ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال **(عويد المشعان، 1994 ،ص 229- 230).**

3 - 9- نظرية Z " وليم أوشي":

أسس هذه النظرية العالم وليم أوشي الذي اهتم بالجانب الإنساني للعامل، حيث لاحظ أن قضية إنتاجية العمل لن تحل من خلال بذل المال أو بعملية التطوير، فهذه الأمور لا تكفي دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة وبفعالية.

والأسس التي تقوم عليها نظرية Z ثلاثة:

1- الثقة: فالمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة بين العاملين بها ..

2- الحذق والمهارة: أي الدقة والتهذيب وحدة الذهن والمهارة في التعامل.

3- الألفة والمودة: وهي الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة وصداقات حميمة، وهذا يشعرهم بالأمن والأمان.. **(عويد المشعان ،1994، ص 238).**

4 - العوامل المؤثرة في الرضا عن المستقبل المهني:

نظرا لتعدد ميول الفرد فقد تعددت آراء الباحثين نحو العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، حيث يرى البعض أن للرضا الوظيفي جوانب ومكونات مختلفة تكمن في محتوى العمل الوظيفي وظروفه التنظيمية، وأن هذه الجوانب تستند إلى إطار نظري في تحديدها وتحليلها وقياسها، وتتأثر بعوامل مؤسسية وعوامل ذاتية فردية.

أما العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو تعمل على صنع الرضا الوظيفي وتحديد مداه فهي على النحو التالي:

- عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم.
- عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل.
- عوامل تنظيمية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي يوجد فيها التنظيم أو يتعامل معها. بمعنى أن هناك عوامل تتمثل في العوامل الذاتية الخاصة بالفرد والمتمثلة في مهاراته وقدراته ومستوى دافعيته للعمل، وعوامل تنظيمية تتمثل بما يسود في التنظيم من علاقات وظيفية من زملاء العمل ورئيس ومرؤوس ومحتوى الوظيفة ونطاقها

ومداها. وهناك عوامل ترتبط بالبيئة تتمثل في الانتماء الاجتماعي والثقافي للموظف وظروف نشأته حيث يلعب دورا كبيرا في تشكيل ميوله وسلوكه وتكامله مع الوظيفة ورضاه الوظيفي.

ويرى القبلان أن العناصر التي تدخل في تكوين الرضا الوظيفي تدور حول: طبيعة العمل والأجر وفرص النمو الاجتماعي والارتقاء الوظيفي وأسلوب القيادة والإشراف وجماعات العمل والعلاقات الاجتماعية. ويرى العديلي أن المنظمة التي يعمل فيها الفرد تعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي من عدمه. حيث يتوقف الرضا الوظيفي على فهم العلاقة بين العامل والمنظمة، كما أن نجاح المنظمة وفعاليتها يتوقفان على قدرتها على المزاوجة بين متطلبات وحاجات وتوقعات العاملين بها.

و عملية الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي – حسب رأيه –عملية سلوكية متداخلة يؤثر بعضها في بعضها الآخر، وتتأثر بالعوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية التالية:

– البيئة العامة: ويقصد بها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحضارية والسياسية والتنظيمية والفنية.

– خصائص المنظمة: وتشمل الأنشطة، الإجراءات، الرواتب والحوافز ال" مادي "ة والمعنوية وعلاقة ذلك ببيئة وظروف ونوع العمل.

– خصائص الفرد: والتي تتمثل في إدراكه وشخصيته، قدراته، استعداداته، ذكاءه، طموحه، مدى ولاءه وانتماءه للمنظمة، السن، التجارب، الدخل الشهري ومدى ما تلعبه هذه الخصائص في إنجاز الفرد للعمل والقيام بمسؤوليات الوظيفة.

– الإنجاز: وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الموظف خلال أداءه لعمله والناتج الذي يتوصل إليه كالرضا والإنتاجية والتسيب الوظيفي ودورات العمل

(علي الشهري، 2002ص 35 إلى 37).

ويرى السلمي أن أهم العوامل التي تحدد رضا العمال عن أعمالهم هي: أن الإشراف، جماعات العمل، محتوى العمل ذاته، الأجر وفرص الترقي

(علي السلمي، ب–س،ص 243).

ويحدد كامل عويضة العوامل التي تؤدي إلى رضا العامل هي:

– عوامل تتصل بعمله وخاصة إذا كان هناك تقدم تكنولوجي بإضافة آلات جديدة تقوم بعمله أو بآلات جديدة لا يستطيع التعامل معها.

– الأجور بحيث تفي بمتطلبات الحياة وتعينه على تحقيق وإشباع حاجات الأسرة

(كامل عويضة ،1996، ص 12).

ويرى بديع القاسم أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل كثيرة من أهمها العمر والجنس ومستوى التعليم والتدريب ونوع المهنة ونمط الشخصية والتوافق العام والتكيف خارج نطاق العمل والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للعامل وظروفه المادية ومكونات بيئة العمل وعلاقات العامل بزملائه ووجهة نظره في مشرفيه ورؤسائه ومرؤوسيه وأجوره وفي الظروف المحيطة بالعمل ونوعه وعدد ساعاته ومتطلباته

(بديع القاسم، 2001 ،ص49).

5 – أنواع الرضا عن المستقبل المهني:

بما أن الرضا الوظيفي يمثل محصلة الشعور الذي يشعر به الموظف من خلال عمله بالمنظمة والذي يتأثر بعوامل متعددة تؤدي لاختلاف درجة الرضا الوظيفي لدى الفرد، يمكننا أن نقسم الرضا الوظيفي إلى عدة أقسام وفقاً لاعتبارات معينة كالتالي:

5 – 1 – الرضا عن المستقبل المهني باعتباره شمولية:

– **الرضا عن المستقبل المهني الداخلي:** ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف والتي تساهم في صنعها: الاعتراف والتقدير، القبول، الإنجاز، التعبير عن الذات، العلاقات مع الزملاء، الاتجاه نحو الوظيفة.

- **الرضا عن المستقبل المهني الخارجي:** ويتعلق بالجوانب البيئية للموظف في محيط العمل والمطلوب منه أن يتكيف معها مثل: المدير، زملاء العمل، مميزات العمل، المالية (الراتب، الحوافز، الترقيات)، ونمط العمل.

- **الرضا عن المستقبل المهني العام:** وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

5 – 2 – الرضا عن المستقبل المهني باعتباره زمنية:

- **الرضا عن المستقبل المهني المتوقع:** ويشعر الموظف بهذا النوع خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

- **الرضا الوظيفي الفعلي:** يشعر الموظف بهذا النوع بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فعلياً. **(الصماتي، 1999، ص26)**

نلاحظ من خلال هذه الأنواع أن رضا العامل عن وظيفته تتأثر بعدة عوامل، حيث أن هذه العوامل تؤدي إلى اختلاف في مستوى ودرجة رضاه عن عمله.

6 – العوامل المرتبطة بالرضا عن المستقبل المهني:

6 – 1 – العوامل المرتبطة بالفرد نفسه:

تتضمن هذه العوامل شخصية العامل ،حيث أن العامل الذي يعاني اضطرابا شديدا في شخصيته يجد صعوبة في الرضا عن عمله سواء كان مهنيا أو اجتماعيا كما أن تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان ليس فقط إلى تعطل التقدم والنجاح ،بل إنهما يساعدان على عدم الرضا الفردي والذي ينبدى في أشكال مختلفة كا لتعاسة ونقص الكفاية في العمل والإسراف في ترك العمل ،والمشكلات الاجتماعية الكبيرة،ومن العوامل الشخصية المؤثرة في الرضا ما يليك

أ_الحالة الصحية:

والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي ،ذلك ا ناي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها ،وهذا الخلل كلما كان كبيرا ،كان تأثيره أعمق وأوسع مدى ،إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي ،بل أنهما يكونان معا وحدة متكاملة ،وذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية نفسية.

(محمودعوض، 1985،ص67)

ب_الحالة النفسية أو المزاجية :

وهي الاضطرابات الانفعالية النفسية ،والصراع والقلق والإحباط .

ج _ السمات الشخصية :

وهي استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ودوافعه وقدراته ،هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بقدرات ومهارات العاملين أنفسهم والتي يمكن قياسها عن طريق تحليل الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع العاملين مثل مستوى التعليم ،والفئات العمرية ،ومثل الخبرة والجنس ،وأهمية العمل بالنسبة للعامل.

6 - 2- عوامل مرتبطة بالحرفة (العمل)

نجد ضرورة وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وإمكاناته وميوله ،وتساعدنا بالدرجة الأولى في تحقيق ذلك عمليتان ،هما :عملية لاختيار المهني وعملية التوجيه المهني ،وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب عنه ترك الكثير لعملهم وانتقالهم الى غيره نتيجة فشلهم فيه أو عجزهم عن الاستقرار في مهنة معينة ،ولعلنا ندرك مقدار شعورهم باليأس وفقد الثقة بالنفس ،وما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان

الناجم عما يصادفونه من إحباط متكرر إلى علاقات مع زملائهم ومع العمل نفسه. **(محمود عوض،1985،ص،68)**

6 – 3– العوامل المرتبطة بالإدارة:

إن العامل الراضي عن عمله يكون علا علاقة حسنة بنظام المؤسسة ولوائحها الإدارية ،وان الخبير في شكاوي العمال يجد اغلبها تصدر عن العمال الفاشلين في اعمالهم ،فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل ، يرضى نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين ، وبالقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة ،وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ،ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات الفوضوية .

6 – 4–العوامل المرتبطة بالرؤساء :

ينبغي على المؤسسة إذا ماكانت تعمل جادة على تحسين رضا العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية والصحية بين الرئيس والمرؤوسين ، إذ إن العلاقة بينهما عامل هام في إشاعة الأمن النفسي في كل بيئة العمل ..وإذا تحقق الرضا بين الرئيس والمرؤوسين أدى هذا إلى زيادة الإنتاج من جانب ،وتحقيق رضا مهني أفضل من جانب آخر .

6 – 5–العوامل المرتبطة بظروف العمل:

ويقصد بظروف العمل ، الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام فترات العمل و الراحة فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه في الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية ، وقد يدرب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته على أحسن وجه لصالحه وصالح المؤسسة بحيث تتاح له

أكبر فرصة ممكنة للرضا الصحيح مع بيئة العمل،ولكن عدم ملائمة ظروف العمل قد تخفض من روحه المعنوية ومن ثم إنتاجيته.

6 – 6- علاقة العامل بآلات العمل :

بالإضافة إلى الأشخاص ولوائح العمل التي يتعامل معها فانه ،يحتك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف نجاحه ورضاه العام على استمرار سيرها ،وأسلوب التعامل معها وطريقة الأداء عليها.

6 – 7- علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة:

ليس العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب ،بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر ،ويختلف مركزه في كل منها عن الأخرى ،فهو عضو في أسرته يسيطر عليها،ثم هو فرد في جماعة الشارع أو النادي ...وهكذا وهو محتاج إلى كل هذه الجماعات لدرجة كافية من الرضا النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم ،حتى بحالة نفسية مريحة

(عويد المشعان،1994،ص221).

7 – مظاهر الرضا وعدم الرضا عن المستقبل المهني:

7 – 1 – مظاهر الرضا عن المستقبل المهني:

إن للرضا الوظيفي أثرا في نجاح الفرد وتقبله لمهنته والعمل بروح الجماعة الواحدة مما ينعكس على المنظمة إيجابياً، ومن أبرز مظاهر الرضا الوظيفي ما يذكره "**أبو قلبين**":

- التعاون بين الموظف وزملائه في العمل.
- نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابياً.

- الشعور بالانتماء لمجموعة العمل.
- الشعور بالواقعية والتفاؤل الدائم.
- الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي.

* أما "**القاضي**" فتبنى مظاهر الرضا في الجوانب التالية:

- الشعور بالرضا يطلق العنان للحماس وظهور القدرات الإبداعية والابتكار.
- الشعور بالرضا والسعادة يجعل الفرد أكثر إيجابية مما ينعكس على من حوله من زملاء وعملاء.
- الشعور القوي بالرضا يمكّن الفرد من بناء علاقات أفضل مع الرؤساء والزملاء.
- الشعور بالرضا يعطي تركيزاً أكثر أثناء أداء العمل مما يقلل من الخطأ.
- الرضا عن العمل يجعل الفرد يبحث عن مهام ذات قيمة وتحدي أكبر.

* ويضيف "**حريم**" لما سبق:

- الصحة البدنية والنفسية السليمة للموظف.
- تعلم الواجبات الوظيفية الجديدة بسرعة.

7 – 2 – مظاهر عدم الرضا عن المستقبل المهني:

إن عدم الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد على التكيف السليم مع ظروف عمله المادية والاجتماعية وأما أبرز مظاهر عدم الرضا الوظيفي فيذكرها **(حسن الخيري، 2008، ص30)**:

- كثرة الخطأ والحوادث الفنية.
- كثرة الغياب والتمارض بدون عذر والانتقال لعمل آخر.
- اللامبالاة والشعور بالتكاسل.
- التمرد والمشاغبة. **(حنان لخليفي، 1989، ص40-41)**

ويضيف **(محمود فتحي عكاشة، 1996، ص116)**:

– عدم الرضا قد يجعل العامل غير منتبه وقليل التركيز مما يؤدي إلى وقوع الحوادث.

– عدم الرضا يؤدي بدوره لعدم إتقان العامل لعمله.

– الشعور بعدم الرغبة والملل.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن الموظف لا يبدي مظاهر عدم الرضا الخارجية إلاّ بعد الوصول إلى مستوى عال من قوة المشاعر الداخلية التي تعبر عنها هذه الظواهر، كما أنه لا يترك عمله بالرغم من عدم رضاه خاصة إذا فشل بإيجاد عمل آخر.

8- طبيعة الرضا عن المستقبل المهني:

هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله، فهناك الروح المعنوية والاتجاه النفسي نحو العمل، وهناك أيضاً الرضا عن العمل، وهذه المصطلحات وإن اختلفت تفصيلات مدلولاتها إلا أنها تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجته، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، أي كلما كان راضياً عن عمله، وكلما كان تصور الفرد أن عمله لا يحقق له إشباعاً مناسباً لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كلما كان غير راض عن عمله.

ودرجة الرضا عن العمل بهذا المعنى تمثل سلوكاً ضمنياً أو مستمراً يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر، ويتفاوت الأفراد في الدرجة التي تنعكس بها اتجاهاتهم النفسية الكامنة على سلوكهم الخارجي، ويمكن القول بصفة عامة أن قوة المشاعر ودرجة

تراكمها تؤثران في درجة انعكاسها على سلوك الفرد الخارجي، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوك الفرد ببحثه عن عمل آخر، أو محاولة نقله إلى قسم آخر، أو بزيادة نسبة غيابه...إلخ، وكلما تراكمت مشاعر الاستياء لفترة طويلة، كلما زاد هذا من احتمالات قيامه بالسلوك المذكور الذي يجنبه هذا العمل. **(أحمد صقر عاشور، 1989، ص139)**

ومما سبق نستنتج أن رضا الفرد عن عمله ينبع من تصورات الفرد نحو هذا العمل، فكلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية كلما كان راضياً، وكلما كانت مشاعره نحو العمل سلبية كلما كان غير راضي.

9 – نواتج الرضا عن المستقبل المهني وآثار انخفاضه :

1 – نواتج الرضا عن المستقبل المهني :

نحن نميل عن الإفصاح عن رضانا عن أعمالنا مما نكنه فعلا، أي أن السلوك الظاهري لرضانا يظهر براق أكثر من الحقيقي، فإذا سألنا الشخص عن رضانا عن العمل فأننا نكبت الحقائق .وبالتالي فان نواتج الرضا عن العمل فيظهر تأثيرها في عدة مؤشرات منها معدل الغياب، التأخير، فبزيادة الرضا يقل معدل الغياب والتأخر ويقل معدل ترك الخدمة ب

المؤسسة أوال منظمة**(أحمد مصطفى ،2000،ص404)**

ويلاحظ أن الرضا يؤدي إلى تكوين الانتقاء في المنظمة حيث يشعر الفرد أنه عنصر أساسي في تكوين المنظمة ويؤدي ذلك إلى أنماط من السلوك مثل: التعاون وتقوية العلاقات في التنظيم، والرغبة في الحفاظ علي موارد المنظمة، والقدرة علي تحمل المصاعب المؤقتة في المنظمة بدون شكوى .

وبالرغم من هذا فالرضا له علاقة بأنماط غير مباشرة للأداء مثل التعاون والحفاظ علي مصلحة المنظمة وتحسين العلاقات الاجتماعية، وأكثر من هذا فأن الرضا يؤدي إلى عناصر أخري هامة وهي :الالتزام . الو ضيفي،التعهد التنظيمي،الانتماء إلى المنظمة(**أحمد ماهر ،2002،ص212**).

2 – آثار انخفاض الرضا عن المستقبل المهني:

يمكن للفرد العامل أو الموظف أن يعبر عن عدم رضاه بعدة مظاهر وسلوكيات وهنالك أربعة مظاهر يمكن أن يتبعها الفرد غير الراضي وهي النشاط الراضي :الترك، النقد، الولاء، الإهمال ضمن بعدين وهما :البناء والهدم والسلبية.

أ– سلوك ترك العمل:يساهم في رفع معدل دوران العمل

ب– سلوك النقد:في هذا الجانب يحاول العامل الغير راضي الى تغيير الظروف التي تسبب عدم رضاه بتقديم الاقتراحات ومناقشة المشكلات مع الرؤساء.

ج–سلوك الولاء: تعد سلوكيات الولاء سلبية ولكنها بناءة تفاؤلية حيث يميل الفرد الى تحسين الظروف في المستقبل ولذلك يلجأ إلى الدفاع عن المنظمة ضد الانتقادات الموجهة إليها.

د– سلوك الإهمال:هو سلوك سلبي حيث يترك فيه العامل الأمور تتفاقم وتزداد سوءا غير مكترث لها ،وذلك بسلوكه في التأخير والغياب وعدم بذل الجهود

(محمد التجار،1993،ص142).

كما أن العلماء والباحثين المتخصصين في تسيير المنظمات شغل اهتمامهم موضوع الأداء سواء على المستوي الكلي العالمي أو علي المستوي الجزئي(المحلي) وهذا يرجع

إلى أن البحث عن الأداء المرتفع باعتباره مقياس للنجاح، فعلي المستوي الإداري (الإدارة) كان الاهتمام بالأداء اكبر باعتبار أن المسؤولية عن تحقيق النتائج تقع علي عاتق المسيرين وقد تولد ذا الاهتمام الكثير من الدراسات لتحديد مفهومه ووضع بعض النظريات المتعلقة به .

وعليه ليمكن القول بأن نواتج الرضا وأثار انخفاضه ساعدت الباحث من خلال تزويده بأهم العوامل أو المؤشرات التي تدل على ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل بصفة عامة ومن جهة أخري أيضا تم التعرف علي مؤشرات انخفاض الرضا هذا حتما مما يساعد على إسقاطها في ميدان الدراسة ويأخذ من خلالها أوجه المقارنة.

10 – طرق قياس الرضا عن المستقبل المهني :

إن قياس الرضا الوظيفي يهم كل من علماء النفس والمديرين فكثيرا من القرارات الإدارية تفحص وتدرس حسب مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي ،وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا الوظيفي هدفا جوهريا لبحوث العلوم السلوكية ،أما المديرون فهم يهتمون بقياس الرضا الوظيفي لأنمهم يعتبرونه مؤشرا للكفاءة التنظيمية ،وأكثر الطرق استعمالا لقياس الرضا الوظيفي بطريقة غير مباشرة هي الملاحظة ،والمقابلة ،وقائمة الاستقصاء ،ونظرا لأن طريقتي المقابلة والملاحظة تستنزفان وقتا كبيرا ،فان الاستبيانات هي أكثر الطرق استعمالا لتقييم الرضا الوظيفي.

(الصماني بن عبيد ،2000،ص27).

ولقد بذل علماء الاجتماع جهودا لتنمية بعض المقاييس التي يتوافر لها خاصيتا الثبات والصدق من بينهما ما يلي :

أ – الاستبيانات ذات المقاييس المقننة : وهي من بين أشهر المداخل لقياس الرضا عن العمل ،وهنالك نوعيات عديدة منها مقي (job description jdi) وهذا المقياس يتعامل مع خمسة مفاهيم للعامل في العمل نفسه ،الأجر ،فرص الترقية الإشراف،والزملاء ،وهناك نوع آخر شائع الاستخدام وهو مقياس مينيسوتا (Minnesota)وفي هذا المقياس يعبر الفرد عن مدى رضاه عن بعض النواحي المتعلقة بالعمل مثل الأجر ،وفرص الترقية ،وهناك مقاييس أخرى تتركز على عنصر معين من عناصر الرضا عن العمل مثل ،مستوى الأجر ،والزيادات في الأجور ،والمزايا الإضافية ،وإدارة تنظم الأجور **(المرسي وإدريس،2005،ص366)**

ويذك الحربي (2003)طرق قياس الرضا الوظيفي :

ب – طريقة تحليل الظواهر :وهي تعني تحليل الظواهر المعبرة عن درجة رضا الموظف ومشاعره اتجاه وظيفته وعمله من خلال تحليل الآثار السلوكية له،كمعدل الغياب ،والتمرض ،وترك العمل ،وكثرة الشكوى ،وعدد حوادث العمل ،ومستوى الإنتاج ونوعيته.

ج – بيانات مسح الاتجاهات : يرتبط الرضا الوظيفي للعاملين بالتغيب ،ومعدل الدوران ،اللذين يرتبطان ببعض برامج الموارد البشرية ،ويعد ضمن تحليل ظواهر العمل المتعلقة بتبيان المشاعر التي يحملها الموظف اتجاه عمله،وبتحليل مثل هذه المؤشرات يمكنه الحكم إلى حد ما على درجة رضا العاملين **(ماهر أحمد ،2005،ص185)**.

د – طريقة المقابلات الشخصية: وقد استخدم هوبوك هذه الطريقة لقياس الرضا الوظيفي ،وهي تعتمد على المقابلة الشخصية للموظف ،ومن خلال أسئلة مباشرة

موجهة إليه تمكنه من قياس درجة الرضا الوظيفي لديه(**الحيدر و بن طالب ،2005،ص47**).

هـ – طريقة الملاحظة: تعتمد هذه الطريقة على الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين أثناء العمل ،فمن خلالها يمكنه ملاحظة مواقف ومشاعر ودوافع الموظفين بصورة واقعية تعبر عن درجة الرضا الوظيفي لديهم ورغم مرونة هذه الطريقة في جميع المعلومات ، الا انه يعاب عليها تأثرها بشيئ من ذاتية الملاحظ.

(الصماني بن عبيد ،2000،ص27).

خلاصة الفصل:

ومن خلال هذا الفصل تم التطرق على مفهوم الرضا عن المستقبل المهني بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويتفاعل فيها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وانتمائه وتفاعله مع جماعة العمل وبيئة العمل الداخلية والخارجية.وكذالك تم التطرق إلى تطور الرضا عن المستقبل المهني ونظرياته والعوامل المؤثرة فيه وكذلك أنواع الرضا عن المستقبل المهني وتم تناول العوامل المرتبطة بالرضا عن المستقبل المهني ومظاهر الرضا وعدم الرضا عن المستقبل المهني وتم التدرج إلى طبيعة الرضا عن المستقبل المهني وكذالك نواتج وأثار وطرق قياس الرضا عن المستقبل المهني .

وهكذا يمكننا الانتقال إلى الفصل الرابع وهو منهجية الدراسة.

تمهيد:

تمثل إجراءات الدراسة الميدانية، خطوة هامة من خطوات منهجية البحث العلمي، فهي توجه الدراسة وفقا للأسس العلمية والمتغيرات الأولية التي تستنبط من الدراسات السابقة،فهي الأساس في قيمة الدراسة وأكثر ما يرجع إليه الباحث .

والمقصود بالإجراءات المنهجية،مجموعة من الأساليب والطرق والأدوات المستخدمة في دراسة مشكلة من المشكلات العلمية، يمكن القول أن هذه الخطوة هي امتداد للفصل النظري السابق،وتقودنا هذه المرحلة من البحث إلى محاولة تجسيد متعلقات دراستنا الراهنة وما تضمنته من قضايا تجسيدا امبريقيا وإحصائيا.**(عبد العزيز شنيق،2008ص،84)**

ويتضمن هذا الفصل مجموعة من الإجراءات المنهجية الضرورية والتي تم استخدامها أثناء مرحلة انجاز الدراسة،منها مجالات الدراسة الجغرافية والزمنية والبشرية، والمنهج المستخدم فيها وكذا العينة التي تم اختيارها على ضوء متطلبات البحث وطبيعته الميدانية بالإضافة إلى مختلف الأدوات المستخدمة أثناء مرحلة جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الراهنة،وأخيرا أسلوب التحليل الكمي والكيفي المناسب.

1- الدراسة الاستطلاعية:

لا يختلف اثنان حول أهمية الدراسة الاستطلاعية في مجال الأبحاث النفسية والاجتماعية،وما توفره للباحث من معلومات وبيانات لا يمكنه الحصول عليها إلا من خلال قيامه بجولة استطلاعية للمؤسسة محل دراسته،كما أنها تمكنه من الجمع بين المعطيات النظرية والبيانات الأولية المتحصل عليها ميدانيا،وليس هذا فحسب بل إنها تساعده في الحصول على صورة واضحة ومقربة عن موضوع دراسته،وتفتح له أكثر من زاوية، حتى يتمكن من حصر وضبط حدود دراسته ومن ثم القدرة على معالجة مشكلة البحث (الدراسة)

تجدر الإشارة هنا انه تم اختيارنا مركز التكوين المهني والتمهين ،وذلك بعد موافقة إدارتها بإجراء الدراسة وكذلك علمنا المسبق أن أفراد العينة يتلقون تدريب مهنيا وهذا ما يؤكد لنا توفر شروط العينة (مجتمع البحث) محل الدراسة،مما سهل علينا إجراء الدراسة الاستطلاعية الأولية هته الخبرة التي أفادتنا في التعرف على مركز التكوين وخصائص العينة من جهة أخرى وتحديد مدى مساهمة التدريب المهني في الرضا عن المستقبل المهني لدى المتربصين من جهة أخرى.

2- تعريف وتحديد مجالات الدراسة:

إن التعرف على مجال الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية في البحث الاجتماعي، ذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث ندرك مسبقا انه كل ما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيما بعد من مواجهة المشكلة القائمة بالبحث، ويجمع كل المشتغلين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجلات رئيسية: المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني.**(صبرينة ميلاط 2006_2007،ص90)**

لكن قبل الحديث عن مجلات الدراسة يجدر بنا التعرف بالمؤسسة محل الدراسة، من خلال عرض مفصل لبطاقة تقنية حولها

2- 1 تعريف للمؤسسة:

يقع مركز التكوين المهني والتمهين بدائرة أولاد دراج وبالتحديد في الجهة الشمالية للولاية وقد أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 102/ 98 المؤرخ في: 25 / 03 / 1998 وقد باشر مهامه بصفة رسمية بتاريخ: 10/ 10 /2001 وتكتسي المؤسسة الطابع العمومي في تعاملاتها الإدارية ومن مهامها تكوين مختلف فئات الشباب وهذا وفق التخصصات المدرجة في مدونة الشعب المهنية المعمول بها حالياً طبعة 2007 .

المؤسسة: مركز التكوين المهني والتمهين أولاد دراج

تسمية المؤسسة: زنات بلقاسم العنوان: بلدية أولاد دراج ولاية المسيلة

الهاتف: 035.57.77.73 **الفاكس:** 035.57.81.41

البريد الإلكتروني : cfpaouledderradj@mfepgov.dz

تاريخ الإنشاء (المرسوم): رقم: 102 / 98 المؤرخ في: 25 / 03 / 1998

المساحة الإجمالية: 24.296.00 م

2- 2 المجال الجغرافي:

ونقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة، وبالتحديد مركز التكوين والتمهين بأولاد دراج الموقع الجغرافي للمؤسسة: يقع مركز التكوين والتمهين المهني بالجهة الشمالية لمقر الولاية، حيث يبعد عن عاصمة الولاية 20 كلم

يحده من الجهة الشمالية: مقر الدائرة

يحده من الجهة الجنوبية: مساحة بيضاء

يحده من الجهة الشرقية اكمالية الويفي ومركز الحماية المدنية

يحده من الجهة الغربية: مطحنة الدقيق

2- 3المجال البشري:

وفيما يخص الموارد البشرية للمؤسسة فيمكن القول أن العدد الإجمالي للمتربصين هو 325 متربص

2- 4المجال الزمني:

أن طبيعة الدراسات الميدانية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، تقتضي أن تجرى الدراسة عبر مراحل زمنية متتالية ن وذلك حتى يتسنى للباحث إجراء دراسته بصورة صحيحة وممنهجة

أ _ **المرحلة الأولى:** عبارة عن جولة استطلاعية قام بها الباحث في 21 مارس 2016 وذلك بغرض الحصول على معلومات تساعد في تحديد وضبط متغيرات الدارسة والأداة، وإلقاء نظرة عامة عن الجو السائد بالمركز وكذلك التعرف عن قرب عن أفراد العينة وذلك للتأكد من استفادة المجتمع والدارسة من التدريب المهني من خلال اطلاع على التقارير الإدارية

ب_ المرحلة الثانية: 29 مارس 2016 بعد دراسة العينة قام الباحث في هاته المرحلة بتوزيع استبانه على متربصي تقني سامي في الإعلام الآلي من اجل دراسة استطلاعية وكذلك جمع معلومات إضافية خاصة ما تتعلق بردود أفعالهم اتجاه الاستبانة وتركيب بنود الاستبانة وقام الباحث بمتابعة أفراد العينة أثناء تناولهم الاستبيان بغرض توضيح بعض البنود غير المفهومة لديهم

ج_المرحلة الثالثة: وهي أخر مرحلة من مراحل إجراء الدراسة الميدانية وذلك يوم 5 افريل 2016 وقد تم خلال هاته الفترة توزيع الاستبيان النهائي على عينة الدارسة والمتمثلة في تقني سامي في الإعلام الآلي وكذلك متابعة أفراد العينة أثناء تناولهم الاستبيان بعض البنود غبر المفهومة لديهم وفي آخر هاته المرحلة تم جمع الاستبيانات

على أفراد الدراسة، وكذا المعلومات التي تفيد في رسم بطاقة تعريفية عن المؤسسة محل الدارسة.

3:إجراءات الدراسة:

تم إجراء الدراسة وفق الخطوات التالية:

أ- انجاز أداتي الدراسة.

ب- تم تحديد أفراد مجتمع الدراسة.

ج- تم اختيار أفراد عينة الدراسة.

د- بعد أخذ موافقة إدارة قسم علم النفس، تم دفع إذن طلب المساعدة للإدارة

هـ- قام الباحث بتوزيع الاستبيانات على عينة الدراسة.

و- تم جمع الاستبيانات من أفراد العينة وترميزها وإدخالها في الحاسوب ومعالجتها إحصائيًا باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

4- متغيرات الدراسة:

أ- المتغيرات المستقلة: واشتملت على المتغيرات الآتية:الجنس والتخصص .

ب- المتغير التابع: ويتمثل في استجابات أفراد عينة الدراسة على استبانه التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني.

5- **منهج الدراسة:**عرف البحث العلمي في العلوم الاجتماعية وعلوم التربية بأنه عبارة عن محاولة لاكتشاف الدقة والتنقيب عنها وتنميتها وفحصها والتحقق منها بفحص دقيق

ونقد عميق، ومن المميزات الهامة في البحث العلمي مناهجه المتعددة قصد اكتشاف الحقائق، والظواهر النفسية والاجتماعية بحكم طبيعتها المعقدة

(عبد السلام الزهراني،ب- س،ص34)

ولكل باحث منهجا خاصا يتبعه للقيام ببحثه على أتم وجه، وذلك باختياره المنهج المناسب فهو وسيلة لتحقيق الدراسة.

في هذا البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي الكمي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة أو وقائع معينة وصفا كميا، حيث يعرفه عبد الفتاح دويدار بأنه تقرير وصف خصائص موقف معين،أي،وصف العوامل الظاهرة، وتعتبر البحوث الوصفية أسهل من حيث فهمها واستبيانها **(عبد الفتاح دويدار،1999،ص193)**

كما يعرف المنهج الوصفي التحليلي على انه كل استقصا ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية والاجتماعية **(الزوبعي والغانم،1975،ص51)**

وبما أن موضوع دراستنا يهدف إلى إبراز مدى تأثير التدريب المهني على الرضا الوظيفي ولتحقيق ذلك استعملنا تقنية الاستبيان. لجمع المعلومات،

6- عينة الدراسة:

يقصد بالعينة مجموعة الوحدات التي يجب اختيارها بإتباع طرق إحصائية معينة، تكفي أن تأتي هذه الوحدات ممثلة تمثيلا صادقا للمجتمع الإحصائي التي اختيرت منه.

(فوزي وشوكت،2007،ص157)

ولقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة، قصدية وهم تقني سامي في الإعلام الآلي والذي قدر ب:30 متربص وقد قام الباحث با استبعاد التخصصات الأخرى،والمتمثلة في الخبازة

والنجارة، والبستنة، والخياطة،والترصيص الصحي وذلك بعد تأكده من أن كون أغلبية المتربصين لا يمتلكون مستوى تعليمي يتماشى مع بنود أو أسئلة الاستبيان مما يؤثر بالسلب على مصداقية الدراسة .

7- أدوات جمع البيانات:

لقد استخدمنا في هذه الدراسة أداة وتقنية ساعدتنا بشكل كبير في تحصيل علمي يتناسب والمعلومات التي نريد الحصول عليها:

7- 1الإستيبان:

يعتبر الاستبيان من بين أهم الوسائل المستعملة بكثرة في البحوث الميدانية من أجل جمع البيانات وقد عرفه "سامي عفريج "وآخرون بأنه": أحد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم ودوافعهم أو معتقداتهم.

ويحتوي الاستبيان على قسمين رئيسيين:

أ-القسم الأول: تمثل في متغيرات المستقلة للدراسة وهي، الجنس، والتخصص

ب- الجزء الثاني: يتكون من استبانتين هما:

7- **2:استبيانه لقياس التدريب المهني:** اشتملت الاستبانة على (40) فقرة حيث تأخذ كل فقرة التنقيط على النحو التالي:

موافق بشدة(5)درجات

موافق (4) درجات

موافق بدرجة متوسطة (3) درجات

غير موافق (2)درجتن

غير موافق تماما (1)درجة

ويحتوي الاستبيان على خمسة مجالات هي:

1:مدة التدريب.(تحتوي على سبع فقرات)

2نوعية التدريب المهني.(تحتوي على ستة فقرات)

3:كفاءة المدربين (تحتوي على اثنتي عشر فقرة)

4:الجو العام(تحتوي على تسعة فقرات)

5:كمية المهارات التي اكتسبها المتربص (تحتوي على ستة فقرات)

7- 3:استبانه لقياس الرضا عن الستقبل المهني:

- اشتملت الاستبانة على (41) فقرة حيث تأخذ كل فقرة التنقيط على النحو التالي:

راض جدا (4) درجات

راض (3) درجات

راض إلى حد ما (2) درجتين

غير راض (1) درجة

ويحتوي الاستبيان على خمسة مجالات هي:

1:الرضا عن التقدير الاجتماعي (ويحتوي على سبع فقرات)

2:الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج (ويحتوي على ثمانية فقرات)

3:الرضا عن العلاقة بين المتربصين والمدربين (ويحتوي على ثمانية فقرات)

4:الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية (ويحتوي على ثمانية فقرات)

5:الرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية(ويحتوي على عشرة فقرات

7- 4 كيفية تطبيقه:

قمنا بتوزيع الاستبيان على 30 متربص ومتربصة،وأعطيت لهم الحرية التامة في الإجابة على البنود، حيث بعد أن قمنا بجمعها، لاحظنا أن بعض المبحوث معهم لم يجيبوا على بعض الأسئلة، حيث قمنا بعد ذلك بتعديلها لتصبح سهلة وبسيطة ومفهومة.

8- أساليب المعالجة الإحصائية:

8- 1خصائص السيكومترية (الصدق والثبات)لأداة الدراسة

بعد صياغة الاستبيان في شكله تم إخضاعه لاختباري الصدق والثبات وفق الإجراءات التالية:

أ- **صدق الاستبيان:** يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس عبارات الأداة ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال؛الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان.

01 الصدق الظاهري

ويقوم على فكرة مدى مناسبة عبارة الاستبيان لما يقيسه؛ ولمن يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لاستفادة من وجهات نظرهم ومن آرائهم في والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة

الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات الاستبيان، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفى ضوء أراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة .

العبارات المعدلة بالنسبة لاستبانة الرضا عن المستقبل المهني

الجدول رقم (4) يبين العبارات المعدلة والتي حذفت:

الرقم	الصيغة الأولية	الصيغة المعدلة
7	تعطيني مهنتي المستقبلية الفرصة لأظهر كشخص مهم في أعين الآخرين حازت على 40	حذفت
20	يمنحني المدربون الحرية أثناء التدريب لكي أطبق أفكاري وآرائي الخاصة	يمنحني المدربون الحرية أثناء التدريب لكي أطبق أفكاري
25	احصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع	احصل على قدر مناسب من التحفيز

2- صدق الاتساق البنائي لمقياس التدريب المهني:

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من الدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعة،تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها 15 مفردة وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية البعد التابعة له.

- ✓ قاعدة: إذا كانت r المحسوبة أكبر من r الجدولية ، فانه يوجد ارتباط معنوي
- ✓ أو قاعدة أخرى: فإذا كانت قيمة SIG اقل من بمستوى دلالة 0.05،0.01 فانه يوجد ارتباط معنوي والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5.): يوضح صدق الاتساق البنائي لاستبيان التدريب المهني

الأبعاد			معامل الارتباط	Sig	القرار
جميع عبارات استبيان التدريب المهني	1	المحور الأول: مدة التدريب	0,380*	0,038	دال عند 0.05
	2	المحور الثاني: نوعية التدريب المهني	0,435*	0,016	دال0.05
	3	المحور الثالث: كفاءة المدربون	0,856**	0,000	دال عند 0.01
	4	المحور الرابع: الجو العام	0,574**	0,001	دالعند0.001
	5	المحور الخامس: كمية المهارات التي اكتسبها المتربص	0,726**	0,000	دال عند0.001
قيمة r الجدولية : 0.623عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية14 // قيمةr الجدولية : 0.498عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14					

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بيرسون بين كل محور والمعدل الكلي لعبارات استبيان **التدريب المهني** دالة إحصائيا، حيث قيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية ومنه تعتبر الأبعاد صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه

صدق الاتساق البنائي لاستبيان الرضا عن المستقبل المهني:

جدول رقم (6): يوضح صدق الاتساق البنائي لاستبيان الرضا عن المستقبل المهني

المحاور			معامل الارتباط	Sig	النتيجة
جميع عبارات استبيان التدريب المهني	1	المحور الاول: الرضا عن التقدير الاجتماعي	0,606**	0,000	دال عند 0.001
	2	المحور الثاني: الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج	0,639**	0,000	دال عند0.001
	3	المحور الثالث: الرضا عن العلاقة بين المتربصين و المدربين	0,643**	0,000	دال عند0.001
	4	المحور الرابع: الرضا عن الحوافز المادية و المعنوية	0,808**	0,000	دال عند0.001
	5	المحور الخامس: الرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية	0,784**	0,000	دال عند0.001
قيمة r الجدولية : 0.623عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية14 // قيمةr الجدولية : 0.498عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14					

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بيرسون بين كل محور والمعدل الكلي لعبارات استبيان **الرضا عن المستقبل المهني** دالة إحصائيا، حيث قيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية ومنه تعتبر الأبعاد صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه

ب: ثبات مقاييس أداة الدراسة:

يقصد بثبات المقياس؛ أنه يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات ؛ يعني الاستقرار في نتائج المقياس، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات الاستبيان، من خلال معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم (7) : يبين قيمة معامل Cronbach's Alpha أداة الدراسة

محاور الاستبيان			معامل Cronbach's Alpha	
			القيمة	عدد العبارات
استبيان التدريب المهني	1	المحور الأول: مدة التدريب	0,798	
	2	المحور الثاني: نوعية التدريب المهني	0,826	
	3	المحور الثالث: كفاءة المدربون	0,719	
	4	المحور الرابع: الجو العام	0,844	
	5	المحور الخامس: كمية المهارات التي اكتسبها المتربص	0,806	
جميع عبارات استبيان التدريب المهني			0,811	عبارة40
الرضا عن المستقبل المهني	1	المحور الأول: الرضا عن التقدير الاجتماعي	0,722	
	2	المحور الثاني: الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج	0,801	
	3	المحور الثالث: الرضا عن العلاقة بين المتربصين و المدربين	0,777	
	4	المحور الرابع: الرضا عن الحوافز المادية و المعنوية	0,835	
	5	المحور الخامس: الرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية	0,806	
جميع عبارات الرضا عن المستقبل المهني			0,861	عبارة41

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرومباخ اكبر من الحد الأدنى(0.6) في جميع أبعاد مقاييس أداة الدراسة مما يدل على ثبات أداة الدراسة.

- **ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعددناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.**

8- 4الخصائص الفردية لعينة الدراسة:

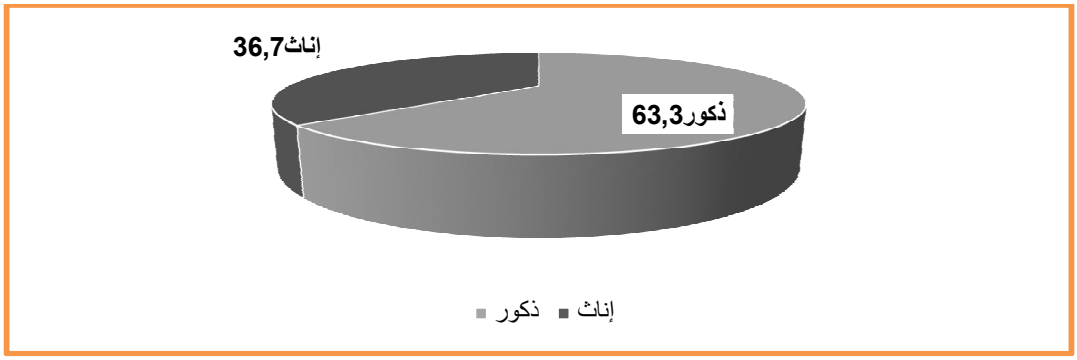
توزيع أفراد العينة حسب متغيرالجنس:

جدول رقم:(8) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكور	19	63,3
	إناث	11	36,7
المجموع		63	100,0

من خلال الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة يتوزعون حسب متغير الجنس بنسبة 63.30% لصالح فئة الذكور ولصالح فئة الإناث بنسبة 36.70 % وهذا يتوافق مع خصائص المجتمع الأصلي إذ أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث

الشكل رقم (5): يمثل عرض بياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغيرر الجنس



وصف أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

– 5: تحديد مستويات توفر متغيرات الدراسة في المؤسسة التكوين المهني بأولاد دراج حسب وجهة نظر متربصي تقني سامي في الإعلام الآلي من خلال إجابتهم على عبارات ومحاور الاستبيان.وعليه نحاول معرفة الآراء واتجاهات أفراد العينة لتحديد المستويات السائدة لمتغيرات بالمؤسسة محل الدراسة .هل هي متوفرة بالمؤسسة بمستويات: مرتفعة جدا، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدا. وذلك من باستخدام:

✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة على كل متغير من متغيرات الدراسة .

المدى لتحدد طول الفئة حيث المدى = (أعلى درجة (أوافق بشدّة) – أدنى درجة (لا أوافق بشدّة))/عدد المستويات.

أ: بالنسبة لمتغيرات التدريب المهني:

إذن طول الفئة = (5- 1)/5= 0.8 حيث نحصل على مجالات كما يلي:

مجال المتوسط الحسابي	من 01 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5
مستوى السائد للمتغيرات بالمؤسسة	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
النسبة المئوية	اقل من 36.00%	من 36.10% إلى52.00%	من 52.10% إلى68.00%	من 68.00% إلى84.00%	من 84.00% إلى100%
5- - - - - - - 100 % س = 36.00 % 1.80- - - - - س					

جدول رقم (9): يبن مستوى السائد لعناصر التدريب المهني بمؤسسة التكوين المهني بأولاد دراج

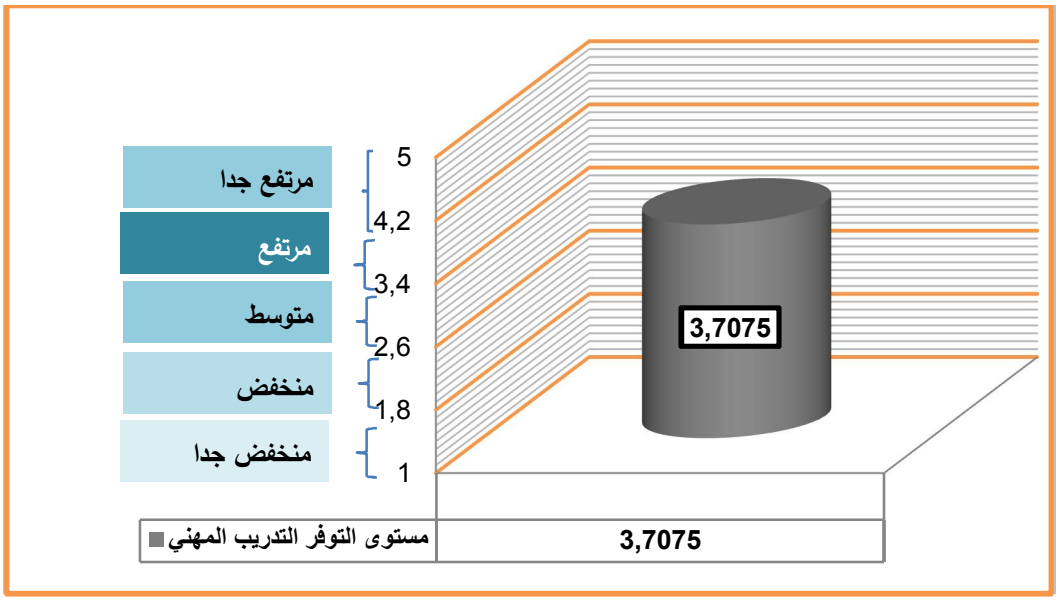
المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	الترتيب حسب الأهمية	النتيجة
مدة التدريب	3,5190	0,37041	من 3.41 إلى 4.20	70,38 %	04	مرتفع
نوعية التدريب المهني	4,0444	0,35269	من 3.41 إلى 4.20	80,888 %	02	مرتفع
كفاءة المدربون	3,7639	0,57655	من 3.41 إلى 4.20	75,278 %	03	مرتفع
الجو العام	3,3111	0,66244	من 3.41 إلى 4.20	66,222 %	05	مرتفع
كمية المهارات التي اكتسبها المتربص	4,0722	0,65461	من 3.41 إلى 4.20	81,444 %	01	مرتفع
التدريب المهني	3,7075	0,35259	من 3.41 إلى 4.20	74,15 %		مرتفع

5- - - - - - - % 100 س = % 74,15

3,7075- - - - - س

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات **أفراد العينة** على عبارات التدريب المهني بلغ **3,7075** وبانحراف معياري **0,35259** (يقترب من 0) مما يعني تركز إجابات أفراد العينة حول المتوسط وعدم تشتتها والمتوسط الحسابي هو ضمن مجال ' مرتفع' أي **من 3.41 إلى 4.20** أي أنهم يوافقون على توفر التدريب المهني **وبدرجة مرتفعة** وبنسبة مئوية قدرت بـ **74,15 %.**

الشكل رقم (6) يوضح يبن مستوى السائد للتدريب المهني بمؤسسة التكوين المهني بأولاد دراج



ب: بالنسبة لمتغيرات الرضا عن المستقبل المهني:

إذن طول الفئة = (4- 1)/3= 0.8 حيث نحصل على مجالات كما يلي:

مجال المتوسط الحسابي	من 01 إلى 1.75	من 1.76 إلى 2.50	من 2.51 إلى 3.25	من 3.26 إلى 4
مستوى السائد للمتغيرات بالمؤسسة	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
النسبة المئوية	**اقل من 36.00%**	**من 36.10% إلى52.00%**	**من 52.10% إلى68.00%**	**من 68.00% إلى84.00%**
-5- - - - - - - % 100 س = % 36.00 -1.80- - - - - س				

جدول رقم (10): يبن مستوى السائد لعناصر الرضا عن المستقبل المهني بمؤسسة التكوين المهني بأولاد دراج

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	الترتيب حسب الأهمية	النتيجة
الرضا عن التقدير الاجتماعي	2,7810	0,45907	من 2.51 إلى 3.25	69,525 %	04	مرتفع
الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج	3,0125	0,44084	من 2.51 إلى 3.25	75,3125 %	02	مرتفع
الرضا عن العلاقة بين المتربصين والمدربين	3,3042	0,43757	من 3.26 إلى 4	82,605 %	01	مرتفع جدا
الرضا عن الحوافز المادية و المعنوية	2,7042	0,64283	من 2.51 إلى 3.25	67,605 %	05	مرتفع
الرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية	2,8700	0,46620	من 2.51 إلى 3.25	71,75 %	03	مرتفع
الرضا عن المستقبل المهني	2,9350	0,34797	من 2.51 إلى 3.25	73,375 %		مرتفع

5- - - - - - - 100 % س = 73,375 %

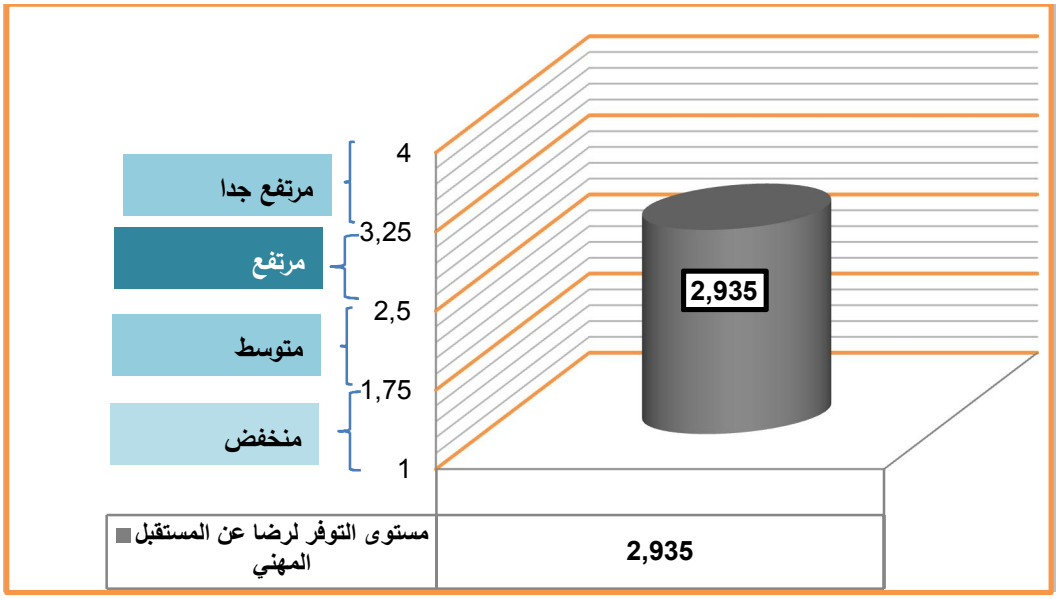
2,9350- - - - - س

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات **أفراد العينة** على عبارات **الرضا عن المستقبل المهني** بلغ **2,9350** وبانحراف معياري **0,34797** (يقترب من 0) مما يعني تركز إجابات أفراد العينة حول المتوسط وعدم تشتتها والمتوسط الحسابي هو ضمن مجال ' مرتفع' أي **من 2.51 إلى 3.25** أي حسب وجهة نظر متربصي تقني سامي في الإعلام الآلي بمؤسسة التكوين المهني بأولاد دراج أنهم يوافقون

على توفر **الرضا عن المستقبل المهني** **لديهم وبدرجة مرتفعة** وبنسبة مئوية قدرت بـ **%**

73,375

الشكل رقم (7) يوضح يبن مستوى السائد للرضا عن المستقبل المهني بمؤسسة التكوين المهني بأولاد دراج



تمهيد:

بعد الانتهاء من عملية جمع المعلومات البيانات من خلال استخدام وتصميم منهج وأدوات بحث معينة تكون مبرمجة ضمن خطة البحث ككل ،تكون المهمة التالية هي تحليل البيانات والمعلومات المعطاة تمهيدا لتفسير الظواهر أو الوقائع محل البحث ،حيث يعمل الباحث على تصنيفها وتفريغها سواء الكمية منها أو الكيفية ، حيث يجب أن تنسق على أسس إحصائية تبرز ما فيها من تمايزات وتحول بينها وبين التداخل وفقا للصفات العامة والمشتركة التي تجمع أو تفرق كل طائفة من البيانات على حدى ،مع العلم بأن أدوات جمع المعطيات فضلا عن طبيعة الدراسة تؤدي دور هاما في تسيير أو تعقيد عملية التصنيف ، وما يتبع ذلك من دقة في التعبير الموضوعي عن الظاهرة المبحوثة أو عدمها نوفي هذا الفصل سنحاول التطرق إلى تحليل البيانات انطلاقا من تفسير الجداول البيانات الشخصية وكذا البيانات المعلقة بالفرضيات وصولا إلى النتائج والتوصيات والاقتراحات التي نستشفها من خلال عملية التحليل.

1 – تحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة : توجد علاقة بين التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج.أي

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد علاقة بين التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية البديلة H1 : توجد علاقة بين التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

جدول رقم (11) : يبن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التدريب المهني و الرضا عن المستقبل المهني

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون		Sig. (2-tailed)	درجة الحرية ن-1	القرار
	(R قيمة لمحسوبة)	R الجدولية			
الرضا عن المستقبل المهني التدريب المهني	0,043	0.355	0,820	29	غير دال

من خلال الجدول نجد أن: قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير **التدريب المهني** ومتغير الرضا عن المستقبل المهني بلغ : **(0.043)** وهو **اقل** من معامل الارتباط المجدولة **0.355** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية **29** وان **قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) (0,820) اكبر من مستوى الدلالة (0.05)** أي انه **لاتوجدعلاقة معنوية بين** المتغيرين وبالتالي : فإننا **نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي : لا توجد علاقة بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج** وحسب مقابلاتنا مع أفراد العينة أثناء الدراسة الميدانية وفترة التربص دلت المقابلات المفتوحة مع المتربصين مجموعة أسباب واعتبارات منها أن التدريب الذي تلقاه المتربص غير مقنع له وبالتالي هو ما أثر على مستوى رضاه عن المستقبل المهني وهذا عكس ما ورد في الإطار النظري الذي يبين أن التدريب المهني من خلال أهميته يزيد في رضا الفرد عن مهنته من خلال رضاه على أداءه في العمل من

خلال التدريب المسبق الذي تلقاه والتفسير المنطقي الذي يمكن ان يعبر عن نتائج الجدول السابق يتمثل في أن المتربص غير راض عن التدريب المهني المقدم له ،وهذا يمكن أن يقلل من أدائه المهني .

الفرضيات الجزئية :

1 توجد علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية البديلة H1 : توجد علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

جدول رقم(12) : يبن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مدة التدريب و **الرضا عن المستقبل المهني**

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون		Sig. (2-tailed)	درجة الحرية ن-1	القرار
	(R قيمة لمحسوبة)	R الجدولية			
الرضا عن المستقبل المهني	-0,065	0.355	0,734	29	غير دال
مدة التدريب والرضا					

من القراءة الأولية للجدول رقم نجد أن: قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير مدة التدريب والرضا ومتغير الرضا عن المستقبل المهني بلغ : **(-0,065)** وهو **اقل** من معامل الارتباط المجدولة **0.355** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية **29** وان **قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) (0,734) اكبر من مستوى الدلالة 0.05**أي انه **لا توجد علاقة معنوية بين** المتغيرين وبالتالي : فإننا **نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية**

الصفرية أي : لا **توجد علاقة بين** مدة التدريب والرضا **والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج** ويرجع هذا إلى أن مدة التدريب غير كافية في بعض التخصصات ويرجع ذلك إلى أن الطالب من خلال معلوماته التي تحصل عليها في فترة الدراسة الاستطلاعية في مركز التكوين المهني أن بعض التخصصات لاتشترط مستوى في الالتحاق بالتكوين المهني وبالتالي يؤثر هذا على المتربص الذي قد لايستطيع الفهم للدروس بسرعة عكس المتعلم وهذا ما أثر على نتيجة الدراسة بعدم وجود علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني.

2 توجد علاقة بين **نوعية التدريب** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد علاقة بين **نوعية التدريب** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية البديلة H1 : توجد علاقة بين **نوعية التدريب** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

جدول رقم (13) : يبن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين نوعية التدريب و الرضا عن المستقبل المهني

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون		Sig. (2-tailed)	درجة الحرية ن-1	القرار
	(R قيمة لمحسوبة)	R الجدولية			
الرضا عن المستقبل المهني	0,143	0.355	0,450	29	غير دال
نوعية التدريب					

من خلال الجدول نجد أن: قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير مدة التدريب ومتغير الرضا عن المستقبل المهني بلغ : **(0,143)** وهو اقل من معامل الارتباط المجدولة **0.355** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية **29** وان **قيمة الاحتمال**

الخطأ (Sig. or P-value) (0,450) اكبر من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05أي انه **لا توجد علاقة معنوية بين** المتغيرين وبالتالي : فإننا **نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي : لا توجد علاقة بين** نوعية التدريب **و الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج** ويرجع ذلك الى أن نوعية التدريب التي يتلقها المتربصون قد تكون غير مناسبة مع مؤهلاتهم أو يرجع الى نوعية الدروس التي يزاولها المتربصون داخل مراكز التكوين المهني التي لم تطور مهارات المتربصين وهو ما يؤثر بالسلب على درجة الرضا لديهم وهذا ما تعارض مع الجانب النظري الذي يؤكد على ان أنواع التدريب المهني تجعل الفرد أكثر نضجا وبالتالي تحقق الرضا لديه.

3 توجد علاقة بين **كفاءة المدربين** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني باولاد دراج

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد علاقة بين **كفاءة المدربين** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية البديلة H1 : توجد علاقة بين **كفاءة المدربين** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

جدول رقم (14): يبن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين كفاءة المدربين والرضا و الرضا عن المستقبل المهني

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون		Sig. (2-tailed)	درجة الحرية ن-1	القرار
	(R قيمة لمحسوبة)	R الجدولية			
الرضا عن المستقبل المهني	0,054	0.355	0,777	29	غير دال
كفاءة المدربين					

من خلال الجدول نجد أن: قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير كفاءة المدربين ومتغير الرضا عن المستقبل المهني بلغ : **(0,143)** وهو اقل من معامل الارتباط المجدولة **0.355** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية **29** وان **قيمة الاحتمال**

الخطأ (Sig. or P-value) (0,777) اكبر من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 أي انه **لا توجد علاقة معنوية بين** المتغيرين وبالتالي : فإننا **نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي : لا توجد علاقة بين** كفاءة المدربين **و الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج:**ويمكن أن نرجع هذا الى أن الطريقة التي يقدم بها المدربون في الدروس قد تكون غير متوافقة مع قدرات بعض المتربصين أو كما استنتجه الباحث من خلال دراسته الاستطلاعية في المركز من خلال مقابلته مع بعض الأساتذة وتحليله للمقابلة استنتج على عدم وجود دروس مفصلة للأساتذة ويعطى لهم محاور وأهداف المادة المدربة وبترك التفصيل وعنصرة الدروس للمدرب الذي قد لا يكون مختصا في أحد الجوانب التدريبية ،ويؤدي دوره كوظيفة مهنية تقل فيها الكفاءات والمهارات ؛ مما أثر بالسلب على كفاءة بعض الأساتذة

4 توجد علاقة بين **الجو العام** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني باولاد دراج

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد علاقة بين **الجو العام** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية البديلة H1 : توجد علاقة بين **الجو العام** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

جدول رقم (15): يبن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الجو العام والرضا و الرضا عن المستقبل المهني

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون		Sig. (2-tailed)	درجة الحرية ن-1	القرار
	(R قيمة لمحسوبة)	R الجدولية			
الرضا عن المستقبل المهني	-0,049	0.355	0,799	29	غير دال
الجو العام					

من خلال الجدول نجد أن: قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير **الجو العام** ومتغير الرضا عن المستقبل المهني بلغ : **(0,049-)** وهو **اقل** من معامل الارتباط المجدولة **0.355** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية **29** وان **قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) (0,799) اكبر من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05** أي انه **لا توجد علاقة معنوية بين** المتغيرين وبالتالي : فإننا **نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي : لا توجد علاقة بين الجو العام و الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج** ويرجع هذا إلى عدة أسباب أدت إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني فقد تكون كبر ورشات التدريب وعدم توفرها على الظروف الفيزيقية مثل أدوات التدفئة والمكيفات الهوائية دور على إضعاف درجة الرضا لدى المتربصين وهذا ما تعارض مع الجانب النظري الذي يبن من خلال إنجاح البرامج التدريبية على توفر الجو العام للعملية التدريبية.

5-توجد علاقة بين **كمية المهارات التي اكتسبها المتربص** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد علاقة بين **كمية المهارات التي اكتسبها المتربص** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

الفرضية البديلة H1 : توجد علاقة بين **كمية المهارات التي اكتسبها المتربص** والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

جدول رقم (16) : يبن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربص والرضا و الرضا عن المستقبل المهني

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون		Sig. (2-tailed)	درجة الحرية ن-1	القرار
	(R قيمة لمحسوبة)	R الجدولية			
الرضا عن المستقبل المهني / كمية المهارات التي اكتسبها المتربص	0,100	0.355	0,599	29	غير دال

من خلال الجدول نجد أن: قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير **كمية المهارات التي اكتسبها المتربص** ومتغير الرضا عن المستقبل المهني بلغ : **(0,100)** وهو **اقل** من معامل الارتباط المجدولة **0.355** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية **29** وان **قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) (0,599) اكبر من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05** أي انه **لا توجد علاقة معنوية بين** المتغيرين وبالتالي : فإننا **نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي : لا توجد علاقة بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربص و الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج** :ويعود ذالك لعدة أسباب قد تكون البرامج التدريبية المقدمة من طرف التكوين المهني لاتواكب سرعة تجدد برامج وأساليب التكنولوجيا الحديثة في الإعلام الآلي وتطورها السريع والمتزايد والبحوث الجديدة التي لم تتوقف في حين أن تجهيزات وبرمجيات أجهزة التكوين المهني مهما كانت جديدة فإنها لم تساير ذالك التطور ومستجداته وكذلك يرجع الى نقص التربصات الميدانية وهذا مايحس به المتربص من خلال معايشته وهذا ما تناقض الجانب النضري الذي يؤكد من خلال أهداف التدريب زيادة كمية المهارات بالنسبة للمتربص وبالتالي شعوره بالرضا عن التدريب الذي تلقاه في مساره المهني.

6 توجد فروق بين أفراد العينة تعزى لعامل الجنس في التدريب المهني تؤثر على المستقبل المهني لمتربصي التكوين المهني بأولاد دراج لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج

1- بالنسبة للتدريب المهني

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد فروق دالة إحصائيا في **التدريب المهني** لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج يعزي إلي متغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H1 : توجد فروق دالة إحصائيا فيما يخص **التدريب المهني** لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج يعزي إلي متغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05

الجدول رقم (17): يوضح الفروق بين فئتي الجنس في في التدريب المهني

الأبعاد	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	SIG	الدلالة الإحصائية
مدة التدريب	ذكور	19	3,4361	0,31397	-1,660	28	0,108	غير دال
	إناث	11	3,6623	0,42987				
نوعية التدريب المهني	ذكور	19	4,1053	0,38972	1,253	28	0,220	غير دال
	إناث	11	3,9394	0,26112				
كفاءة المدربون	ذكور	19	3,6404	0,61930	-1,582	28	0,125	غير دال
	إناث	11	3,9773	,44110 0				
الجو العام	ذكور	19	3,2690	0,64184	-0,451	28	0,655	غير دال
	إناث	11	3,3838	0,72242				
كمية المهارات التي اكتسبها المتربص	ذكور	19	3,9123	0,67670	-1,828	28	0,078	غير دال
	إناث	11	4,3485	0,53466				
التدريب المهني	ذكور	19	3,6316	0,34327	-1,590	28	0,123	غير دال
	إناث	11	3,8386	0,34430				

قيمة T الجدولية : **2.048** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة حرية **28**

من خلال الجدول رقم (17) نجد:

وبصفة عامة في التدريب المهني نجد أن المتوسط الحسابي لفئة ذكور يساوي **(3,6316)** وبالنسبة لفئة الإناث يساوي ب(**3,8386**)، أما قيمة T المحسوبة قدرت ب**(-1,590)** وهي اقل من T الجدولية : **2.048** عند درجة حرية (28) بمستوى دلالة(0.05) وبالتالي **لا توجد** فروق دالة إحصائيا في **التدريب المهني** لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج يعزي إلي متغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05 لأن

التخصص الذي يتدرب عليه المتربصون لا يتأثر بعامل الجنس وهذا ما أكدناه في الجانب النظري.

2-بالنسبة لرضا عن المستقبل المهني

الفرضية الصفرية H0 : لا توجد فروق دالة إحصائيا فيما يخص الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج يعزي إلي متغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H1 : توجد فروق دالة إحصائيا فيما يخص الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج يعزي إلي متغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05

الجدول رقم (18): يوضح الفروق بين فئتي الجنس في الرضا عن المستقبل المهني

الأبعاد	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	SIG	الدلالة الإحصائية
الرضا عن التقدير الاجتماعي	ذكور	19	2,8195	0,43862	0,598	28	0,554	غير دال
	إناث	11	2,7143	0,50709				
الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج	ذكور	19	3,0197	0,40022	0,116	28	0,908	غير دال
	إناث	11	3,0000	0,52440				
الرضا عن العلاقة بين المتربصين والمدربين	ذكور	19	3,2566	0,43196	-0,778	28	0,443	غير دال
	إناث	11	3,3864	0,45571				
الرضا عن الحوافز المادية و المعنوية	ذكور	19	2,8421	0,60788	1,584	28	0,124	غير دال
	إناث	11	2,4659	0,65929				
الرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية	ذكور	19	2,8211	0,49055	-0,750	28	0,459	غير دال
	إناث	11	2,9545	0,42980				
الرضا عن المستقبل المهني	ذكور	19	2,9487	0,31748	0,279	28	0,783	غير دال
	إناث	11	2,9113	0,41078				

قيمة T الجدولية : **2.048** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة حرية **28**

من خلال الجدول رقم (18) نجد:

وبصفة عامة في الرضا عن المستقبل المهني نجد أن المتوسط الحسابي لفئة ذكور يساوي **(2,9487)** وبالنسبة لفئة الإناث يساوي ب**(2,9113)**، أما قيمة T المحسوبة قدرت ب**(0,279)** وهي اقل من T الجدولية : **2.048** عند درجة حرية (28) بمستوى دلالة(0.05) وبالتالي **لا توجد** فروق دالة إحصائيا فيما يخص الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج يعزي إلي متغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05 لأن التخصص الذي يتدرب عليه المتربصون لا يتأثر بعامل الجنس وهذا ما أكدناه في الجانب النظري.

9:مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

توصلت الدراسة الحالية إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني وهذا ما استخلص من استجابات متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج وذلك ربما يرجع إلى أن التدريب المهني لم يكن كافيا ومقنعا لهم لتحقيق رضاهم عن المستقبل المهني أو، ربما لظروفهم الخاصة أثناء فترة التدريب , كما أن درجة الرضا اعن المستقبل المهني تتحكم فيه عدة ظروف، قد تكون أثرت على نتيجة العلاقة بين التدريب والرضا عن المستقبل المهني وهذه النتائج التي توصلنا إليها تعارضت مع نتائج دراسة صادق القاروط التي أثبتت وجود علاقة بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي.

كما أنه لا توجد علاقة بين مدة التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني وهذا قد يعزى لأسباب كثيرة منها أن مدة التدريب قد تكون قصيرة أو العكس وبالتالي تؤثر بالسلب على الرضا عن المستقبل المهني وهذا ما تعارض مع الجانب النظري الذي يبين أن من أهداف التدريب أن مدة التدريب تحقق نمو في مهارات الفرد،وبالتالي الشعور بالرضا.

وكذلك عدم وجود علاقة بين نوعية التدريب والرضا عن المستقبل المهني وهذا قد يكون راجعا لأسباب عدة منها عدم تلاؤم نوعية التدريب مع قدرات المتربصين وهذا مالمسه الباحث أثناء الدراسة الميدانية أن التكوين لا يشترط في التخصصات الموجودة في التكوين العينة الموجهة له من الشعب سواء كانت علمية أو أدبية أو تقنية أو لغات وبالتالي يجد

المتربص نفسه أمام مشكلة وهذا ما صرح به بعض المتربصين أثناء مقابلات البحث معهم وهذا كذلك ما تعارض مع الجانب النظري الذي بين أن أنواع التدريب والتنويع فيها يزيد من القيمة التأهيلية للفرد وبالتالي يحقق له نوع من الرضا عن الذات.

وأيضا لا توجد علاقة بين كفاءة التدريب والرضا عن المستقبل المهني، وربما يرجع ذلك إلى أن الطريقة التي يتبعها المدربون في تقديم الدروس التدريبية لم تتوافق مع قدرات المتربصين المختلفة ما انعكس سلبا على درجة الرضا عن كفاءة المدربين لدى المتربصي وهو ما تعارض مع الجانب النظري الذي يبين أن كفاء المدربين من خلال الأهمية تزيد في عملية الاناجية وهو مايبين لنا رضا الفرد عن عمله .

كما أنه لاتوجد علاقة بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني ويرجع ذلك الى عدم توفر الظروف الملائمة لإنجاح العملية التدريبية أو لغياب الظروف الفيزيقية المساعدة على التعلم وهذا ما أثر على العلاقة بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني لدى المتربصين وهذا ما تعارض مع الجانب النظري الذي يبين أن إنجاح العملية التدريبية يتوفر له الجو العام والظروف المحيطة .

وكذلك لاتوجد علاقة بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربص والرضا عن المستقبل المهني وربما يرجع ذلك إلى أن المتربص لايحس أنه اكتسب المهارات اللازمة التي تحقق له الرضا عن مستقبله المهني وهو ما تعارض كذلك مع الجانب النظري الذي يبين أن كمية المهارات المكتسبة من خلال العملية التدريبية تجعل الفرد، أكثر جدية في العمل وأكثر تحكم في مهنته مايولد له رضا عن العمل أو الوظيفة المشغولة .

كما لا توجد فروق دالة إحصائيا فيما يخص التدريب المهني و الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج يعزي إلي متغير الجنس لأن التخصص الذي يتدرب عليه المتربصون لا يتأثر بعامل الجنس وهذا ما أكدناه في الجانب النظري.

10:الاستنتاجات العامة للدراسة

ومنه يمكن استنتاج الأسباب التالية :

حسب نتائج المتوصل إليها وحسب مقابلة أفراد العينة تبين أن هناك ضرورات اجتماعية هي التي تتحكم في وضعية أو حالة المتربصين مثل التوجه الاضطراري للتكوين من طرف للمتربصي خوفا من ضغط الوالدين أو طمعا في الحصول على منحة مؤقتة أو البحث عن وظيفة غير مضمونة نتيجة الخوف من عدم وجود مناصب عمل في الوظيف العمومي نقص المواد الأولية من تجهيزات والوسائل البيداغوجية كذلك ضعف مستوى المتربصين عامة تقنيا ولغويا خاصة اللغات الأجنبية اثر على مستوى التدريب وكذلك وجود نقائص على مستوى البرامج المعتمدة وعدم مسايرتها للمستجدات التكنولوجية في بعض التخصصات وهو ما أثر كذلك على التدريب المهني

ضعف الدافعية لدى بعض المتربصين لعدة اعتبارات مثلا نجد عند الذكور البعض يدرس من أجل التملص من الخدمة الوطنية أو يرجع السبب إلى ضعف التربصات الميدانية ونقائص في التطبيقات أثناء فترة التكوين وكذلك مدة التكوين الغير كافية في بعض التخصصات

11: مقترحات الدراسة.

من خلال ما تقدم نخلص في النهاية إلى تقديم بعض المقترحات التي تمثل خلاصة لكل ما جاء، إذ تعتبر وظيفة التدريب المهني من أهم وظائف الموارد البشرية في مختلف المؤسسات، و ما لهذه الوظيفة من أهمية كبيرة بالنسبة لكل البشر دون استثناء

ولتحقيق الهدف من التدريب المهني في مختلف المؤسسات وبالأخص في مراكز التكوين المهني والتمهين التي تسعى إلى تحقيق أهدافها والوصول إلى أحسن النتائج بتكوين

متربصيها وللمحافظة على دور التكوين المهني والتمهين يستحسن الأخذ بالاقتارحات التالية:

1- ضرورة تعزيز الاتصالات المكثفة بين مراكز التكوين المهني ومؤسسات القطاع الصناعي والخدماتي ،بدون ذلك يتعذر عليها تكييف مناهجها وفقا للمستجدات التكنولوجية الحاصلة ولهذا يجب أن تقام أبحاث وإحصاءات تعرف بها طبيعة المهن وتفاصيلها ،معتمدين على لجان استشارية تابعة للتكوين المهني وقطاعات سوق العمل وممثلي الغرف الصناعية ،على أن تكون غاية هذه اللجان توجيه المناهج توجيها واقعيا ومجددا والوقوف على مقومات المهن وأسرارها وتطويرها صناعيا، زراعيا وتجاريا وفي كل مايتعلق بالجانب التقني وجانب الكفايات والمهارات والعادات والاتجاهات التي يجب ان يكتسبها المتربص لنجاحه في مهامه المهنية .كما يجب الوقوف على أفضل الطرق والأساليب لاكتساب هذه المعلومات ،والكفايات والاتجاهات ،والعمل على جعل أماكن التطبيق تشبه أماكن ومناصب العمل في المعدات والتنظيم ،كما يجب تشجيع وتكريس الخبرة لدى المدراء والأساتذة لكي يقومو بمسؤولياتهم الإدارية والتعليمية في أحسن وجه.

2:ضرورة رد الاعتبار للتعليم والتكوين المهنيين في المجتمع الجزائري

3:ضرورة القيام بالرقابة الصارمة لخريجي قطاع التكوين المهني في مسألة تحقيق الكفايات المهنية .فيجب القضاء على منطق التساهل في منح الشهادات المختلفة ،وإجبار الطالب على بذل الجهد الضروري لتحقيق النجاح برفع مستواه المهني والتقني

4:ضرورة مسايرة مؤسسات التكوين المهني لعالم الشغل في مجال الكفايات المنشودة ومستوى ممارستها ،وذلك بالتخلي عن الأجواء البيداغوجية الاصطناعية المعهودة داخل المراكز والمعاهد المسؤلة عن التكوين

5:ضرورة رفع المستوى التكويني لكل مؤطري قطاع التكوين إداريين أساتذة ومفتشين ،وذلك باعتماد الرسكلة وتحسين مستوى التكوين المستمر والتربصات ،سواء في المجال التقني والاختصاص أو في المجال البيداغوجي

6:ضرورة تجديد المناهج على أساس مستحدثات العالم المهني ،بحيث يكون ذلك في كل سنة على الأقل

7:يجب أن يفسح للمتربص المجال للوصول إلى أعلى الدرجات الممكنة في المسار التكويني،وذلك بخلق كل الظروف الضامنة للترقية العملية والمهنية ،ويمكن اعتبار هذا الجراء عامل تحفيزي هام بالنسبة للشباب الراغب في متابعة مجرى مهني ،وخاصة السباب الغير حاصل على الباكالوريا .

8:ضرورة زيادة الحجم الساعي للتربصات الميدانية بالنسبة للمتربصين في أواسط العمل .

9:ضرورة تكريس اتفاقيات بين قطاع التكوين والقطاع المستخدم في مجال التربصات .فمن الضروري خلق الشراكة الحقيقية بين القطاعين للتبني وتخطيط سياسة فاعلة للتربصات وذلك بتحضير أهدافها بدقة وتحقيق قائمة الكفايات المهنية التي سيتدرب عليها المتربص .كما يجب ضمان القيام بإشراف هذه التربصات وعدم ترك المتربصين لوحدهم في المؤسسات الصناعية والخدمية دون توجيه وإرشاد.

10:ضرورة تبني الإدارة لمواقف حيادية اتجاه التقويم الذي يقوم به الأستاذ في الامتحانات من خلال عدم قيامها بالضغوط عليهم في هذا المجال .

11:ضرورة القيام بعملية الانتقاء الجيد للشباب أثناء التسجيلات الأولية .يبدو أن هنالك أخطاء ترتكب في عمليتي التوجيه والإرشاد قبل بداية التكوين

12:اعتماد مبدأ عدم السماح للشباب القادمين من الشعب الأدبية واللغات بالتسجيل في الاختصاصات العلمية التي تتطلب مستوى مقبول ومعرفة قبلية في المواد العلمية

كالرياضيات والفيزياء والكيمياء .لأن عدم احترام المبدأ سوف تكون له انعكاسات سلبية على مسار التكويني للمتربصين وتكيفهم المعرفي والنفسي

13:ضرورة رد الاعتبار لأساتذة التكوين المهني وذلك مهنيا واجتماعيا ،علما بما لهذا الاعتبار من أثر على مردود يتهم ومعنوياتهم التي ستنتقل بدون شك إلى المتربصين.

14:ضرورة توقير الوسائل البيداغوجية المستحدثة في التكوين من أجهزة وإمكانيات لتمكين المتربصين من الاستفادة التامة من التطبيقات المنظمة .

15:ضرورة توضيح قائمة الكفايات المهنية بدقة بغية توفير الرؤية الواضحة للأساتذة طوال فترات التكوين

16:رفع مستوى المتربص تقنيا ولغويا ،وذلك بتكثيف الحصص الاستدراكية

17:ضرورة تحضير الدروس والتطبيقات تحضيرا جيدا لتفادي الارتجال ومساعدة المتربصين على متابعة حيثيات التكوين ومجرياته.

خاتمه

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين عملية التدريب المهني ودرجة الرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج وكذا تأثير أبعاد التدريب المهني عن المستقبل المهني من خلال دراسة ميدانية شملت 30 متربص ومتربصة وتم على إثرها طرح 6 فرضيات هي:

1: توجد علاقة بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي أولاد دراج.

2: توجد علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

3: توجد علاقة بين نوعية التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

4: توجد علاقة بين كفاءة المدربين والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

5: توجد علاقة بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

6: توجد علاقة بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربصون والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

وبعد الدراسة الميدانية دامت 21 يوم تم فيها توزيع أداة المتكونة من استبانتين واحدة لقياس درجة الرضا والأخرى لقياس التدريب المهني وقام بجمع البيانات وتفريغها ومعالجتها إحصائيا وتحليلها تم التوصل إلى :

نفي كل الفرضيات الدراسة أي.

1:لاتوجد علاقة بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي أولاد دراج.

2:لا توجد علاقة بين مدة التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

3:لاتوجد علاقة بين نوعية التدريب والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

4:لاتوجد علاقة بين كفاءة المدربين والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

5:لاتوجد علاقة بين الجو العام والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

6:لاتوجد علاقة بين كمية المهارات التي اكتسبها المتربصون والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج.

وهذا يرجع إلى خصوصية العينة والمتمثلة في تقني سامي في الإعلام الآلي وكذلك إلى خصوصية المركز .

قائمة المراجع:

أ:قائمة الكتب:

1. أحمد سيد مصطفى ،إدارة الموارد البشرية منظور القرن 21،جامعة نبها ،مصر،القاهرة ،2000.
2. احمد صقر عاشور ،السلوك الانساني في المنظمات ، دار الجامعية ، بيروت ، 1989
3. أحمد طرطار ،الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسات الجزائرية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون الجزائر ،2001.
4. أحمد ماهر ،إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية ،الإسكندرية،مصر،2007.
5. أحمد ماهر ،إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ،مصر ،1999
6. أحمد ماهر السلوك التنظيمي ،الدار الجامعية ،مصر، الإسكندرية،2002.
7. اعطاء الله محمد تيسير والدكتور غالب محمد سنجق ،ادارة الموارد البشرية ن الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة ،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،ط1 ،2015
8. بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق، الطبعة الأولى، عمان– الأردن، 2001.
9. حسن عادل،إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ،دار الحكيم للطباعة والنشر والتوزيع ،بدون طبعة ،1969.
10. حسين عبد الفتاح دياب ،إدارة الموارد البشرية ،مدخل متكامل ،توزيع شركة البراء ،1997.
11. خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي ،إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ،دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ،2003.
12. راوية حسن ،مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ،الدار الجامعية الإسكندرية ،2002.
13. رشاد أحمد عبد اللطيف ،إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ،المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ،مصر ،2000
14. الرشيد مازن فارس ، إدارة الموارد البشرية ،الأسس النظرية والتطبيقات العملية ،مكتبة العبيكان ، الرياض المملكة السعودية ،2001.
15. الزوبعي والغانم ،مناهج البحث في التربية ، مطبعة بغداد ،1975
16. سليم عبد السلام السيد ، التدريب والإنتاجية ، الإدارة العامة ، الرياض معهد الإدارة العامة ،العدد41 ،1990.
17. سنان الموسي، أستاذ إدارة الأعمال،إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها ،كلية الإدارة والاقتصاد،جامعة الكوفة،ط 1،إصدار الثاني ،2006
18. سهيلة محمد عباس ،إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي ،دار وائل للنشر والتوزيع عمان ،ط1، ،2003.
19. سهيلة محمد عباس علي وحسن علي ،إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ،ط3،2007.
20. شريف غانم سعيد وحنان عيسى سلطان ،الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ،الرياض ،دار العلوم ،1983
21. الشقاوي عبد الرحمان ، التدريب الإداري للتنمية ،الرياض ، معهد الإدارة العامة ، إدارة البحوث ،بدون سنة نشر.

22. صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الأفراد ،مكتبة الإشعاع الفنية ،مصر ،2001.- صلاح الدين عبد محمد عبد الباقي ،إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ،جامعة الإسكندرية ،مصر ،2000
23. الطعاني حسن أحمد ،التدريب (،مفهومه ،فعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها)،عمان ،الأردن،دار الشروق للنشر والتوزيع ،2002
24. الطعاني حسن أحمد،التدريب الإداري المعاصر ،عمان ،دار المسيرة للنشر والتوزيع،2010.
25. عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد سالم ،إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي قسم إدارة الأعمال ،جامعة اليرموك،2009.
26. عبد الباري درة،التدريب الإداري (أسسه وافتراضاته الفكرية ،المجلة العربية للدارة 1979.
27. عبد السلام الزهراني ،علم النفس النمو الطفولة والمراهقة ،عالم الكتاب ،للنشر والتوزيع ط 5،بدون سنة نشر.
28. عبد الغفار حنفي حسين فزاز، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ،بدون دار نشر ،الإسكندرية ،1996.
29. عبد الفتاح محمود دويدار ،مناهج البحث في علم النفس ،دار المعرفة ،الجامعة الاسكندرية ،ط 2 ،1999
30. عبد الكريم أحمد جميل ،إدارة الموارد البشرية ،المملكة الأردنية الهاشمية ،الأردن ،عمان ،ط1 ،2015.
31. عثمان فريد رشدي ، التدريب المهني ، دار الراية للنشر والتوزيع ،الأردن عمان ،2013،
32. العقيلي محمد وصفي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ،ط1،دار وائل عمان ، الأردن ،2005.
33. علي السلمي: السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب، القاهرة- مصر.
34. علي محمد رباعية ،إدارة الموارد البشرية ،دار النشر والتوزيع ،عمان ، الأردن،2003 .
35. عويد سلطان المشعان ،علم النفس الصناعي ،مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ،شارع بيروت الإمارات ط1 ،1994.
36. فوزي عبد الخالق وعلي إحسان شوكت،طرق البحث العلمي،المكتب العربي الحديث ،بدون طبعة ،2007
37. القبلان يوسف محمد ،أسس التدريب الإداري مع تطبيقاته في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، دار العلم،1992.
38. كامل محمد محمد عويضة:علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، بيروت- لبنان، 1996.
39. ماهر أحمد ،السلوك التنظيمي ،مدخل بناء المهارات ، الإسكندرية ، الدار الجامعة ،ط8،2005.
40. محمد فتحي عكاشة ،علم النفس الصناعي ،ط1،دار الكتب بيروت،1996.منال طلعت محمود ، أساسيات في علم الإدارة ، المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية ،2003.
41. محمد الصريفي ،إدارة الموارد البشرية ،دار الفكر الجامعي ،ط1،2006.
42. محمد سعيد أنور سلطان ،إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة للنشر،الإسكندرية ،2003.
43. محمد عباس عوض ،دراسات في علم النفس المهني ،المعرف الجامعية ،1985.
44. محمد عدنان التجار ،إدارة الأفراد ،إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ،بدون دار نشر سوريا ،دمشق،1993.
45. المرسي جمال وإدريس ،السلوك التنظيمي ،نظريات ونماذج وتطبيق عملي لادارة السلوك في المنظمات ،الدار الجامعة القاهرة ،2005.

46.مصطفى كامل ،إدارة الموارد البشرية ،الشركة العربية ،للنشر والتوزيع ،القاهرة ،1994.
47.المؤمن قيس ، التنمية الإدارية ،دار زهران ،عمان ،1997
48.يوسف حجيم الطائي ،هشام فوزي العبادي ، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، ط1،دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان،2015.

القواميس والمعاجم:

1. علي بن هادية وآخرون ،القاموس الجديد للطلاب ،معجم عربي مدرسي ،الجزائر ،المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1999

المجلات العلمية

1. محمد المازي خالد رزوق ، نظم القدرات في تحديد الاحتياجات التدريبية ،المجلة الدولية للعلوم الإدارية ،المجلد10،العدد2005،1.

المراجع الاجنبية

1. Arthur D,Hll,amethodology of systems engineering ,n-j-van nostrand commpany Princeton,1962

الرسائل الجامعية

1. أبو القفة هدية منصور خليفة ،أثر تحديد الاحتياجات التدريبية للمصارف التجارية الليبية على كفاءة وفعالية البرامج التدريبية ، رسالة ماجستير،جامعة آل بيت ،إدارة أعمال ،2003
2. حسن بن حسين بن عطاس الخيري ، الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقفذة ،رسالة ماجيستر ،جامعة أم القرى،كلية التربية ،قسم علم النفس ،المملكة العربية السعودية ،2008.
3. حنان الخليفي ، الرضا الوظيفي وعلاقته باذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير ،1989، مكة المكرمة
4. الحيدر عبد المحسن وبن طالب إبراهيم ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض ،بحث ميداني ،الرياض ،مركز البحوث ،معهد الإدارة العامة،2005.
5. صادق سميح صادق القاروط: الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين ، 2006 .

6. صبرينة ميلاط ،التكوين المهني والفعالية التنظيمية –دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز –جيجل – رسالة ماجستير ،جامعة قسنطينة ،2007
7. الصماني خالد بن عبيد ،العلاقة بين الرضا الوظيفي ووجهة الفرد لدى عينة سعودية لدى الجنسين العاملين في الطب والتمريض بمستشفيات القطاع الحكومي بمدينتي مكة المكرمة وجدة ،رسالة ماجستير ،جامعة ام القرى ،مكة المكرمة،2000.
8. عبد الله بن سعيد بن ناصر آل سعود القحطاني ، التدريب أثناء العمل في الأجهزة الأمنية رسالة ماجيستر ،دراسة ميدانية على مركز الشرطة ،مدينة الرياض ،1426.
9. عبد المجيد بن سلمان الجربوع ،دور تحديد الاحتياجات الدريبية في جودة برامج تنمية العاملين بجوازات منطقة القصيم ،رسالة ماجيستر في العلوم الإدارية ،الرياض ،2010.
10. العريمي حليس ، الرضا الوظيفي من وجهة نظلر مديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان ،رسالة ماجيستر ، جامعة السلطان قابوس ،1998.
11. علي بن يحيى الشهري: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية– رسالة ماجستير، كلية نايف العربية للعلوم الأمنية– كلية الدراسات العليا– قسم العلوم الإدارية،2002.
12. عمار بن عشي ، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب ،دراسة حالة بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ،رسالة ماجيسر ،2006.
13. الغامدي حمدان بن سلمان ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك ،رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،2006.
14. غنية بودوح،دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية ،رسالة ماجيستر، جامعة بسكرة ،2006
15. فطيس عادل مصطفى ، تحليل وتقسيم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها أداء العاملين وسلوكهم ، دراسة حالة ، شركة رأس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية ، رسالة ماجيستر ، جامعة آل البيت ،2004
16. لمبان إيناس وفؤاد نواوي ،الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ،رسالة ماجيستر ، كلية التربية ،جامعة أم القرى ،مكة المكرمة ،2008.
17. ماهر بن احمد البحراني ، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان ،رسالة ماجيستر ،2014.

الرقم	الأساتذة المحكمين	الجامعة	الرتبة
1.	د.بودربالة محمد	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر
2.	د.ضياف زين الدين	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي
3.	أ.طه حمود	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر
4.	أ.نقبيل بوجمعة	جامعة المسيلة	أستاذ مساعد
5.	أ.مجاهدي الطاهر	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر

المحور الاول: مدة التدريب				
الرقم	العبارة	يقيس	لايقيس	اقتراح التعديل
1	أحس أن مدة التدريب كافية بالنسبة لمجال تخصصي			
2	أحس انه كلما زادت مدة التدريب المهني كلما زادت كفاءتي			
3	أحس انه كلما ساعات التدريب في اليوم انخفض مستوى التركيز لدي			
4	أفضل تمديد مدة التدريب أكثر للتحكم فى مهنتى بجدية			
5	اعتبر أن إطالة مدة التدريب مضيعة للوقت			
6	أرى أن تنوع الأنشطة أكثر تحتاج إلى مدة تدريبية			
7	ارغب فى الانتقال إلى ممارسة نشاط مهني بأقل فترة تدريبية			
المحور الثاني: نوعية التدريب المهني				
1	أدركت من خلال الدروس النظرية على فهم مهنتي المستقبلية اكثر			
2	تعرفت من خلال التدريب النظري على بعض التشريعات و القوانين الإدارية التي تحميني في مسقبلي المهني			
3	اعتبر أن التدريب التطبيقي يفيدني أكثر من التدريب النظري			
4	أحس أن زملائي في التمهين أكثر تطور و خبرة في استعمال الآلات			
5	ساعدتني نوعية الدروس التدريبية في تعلم احدث الأساليب في مجال مهنتي المسقبلية			
6	أحس أن المزاوجة بين نوعية التدريب النظري و التطبيقي أكثر فعالية بالنسبة لي			
المحور الثالث: كفائة المدربون				
1	يقدم المدربون المحتوى التدريبي بوضوح			
2	يعطيني المدربون وقتا كافيا لعمل الأنشطة و التدريبات العملية			
3	يحفز المدربون المتربصين على المناقشة و طرح الأسئلة			
4	يجيب المدربون على الأسئلة التي نوجهها إليهم			
5	يعيد المدربون الشرح لنا عند عدم فهم المتربصين			
6	يتأكد المدربون من فهم المتربصين قبل الانتقال من جزأ لآخر في البرنامج			
7	يوفر المدربون جو من الثقة و الايجابية لدى المتربصين			
8	تمكن المدربين من استخدام الوسائل التدريبية المتاحة			
9	ينوع المدربون من طرائق أثناء تقديم المادة التدريبية			
10	يفضل المدربون الممارسة المهنية على المعرفة النظرية			
11	يميل المدربون إلى أسلوب الكفاءة النظري أكثر من التطبيق			
12	يرغب المدربون المتربصون في ممارسة المهنة المستقبلية			
المحور الرابع: الجو العام				
1	ملائمة عدد المتربصين مع سعة قاعة التدريب			

2	مقر التدريب يحتوي على الوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي				
3	مقر التدريب صحي و جيد التهوية				
4	مقر التدريب يحتوي على وسائل النقل و الإطعام				
5	يتمتع المتربصون بحرية استخدام الوسائل و الأدوات داخل غرف التدريب				
6	حجرات التدريب مجهزة بوسائل التدفئة				
7	تحتوي ورشات التدريب على أدوية و خدمات طبية				
8	يوجد بورشات التدريب الألبسة الخاصة بالأمن من المخاطر المهنية				
9	ورشات التدريب بها إضاءة كافية				
المحور الخامس: كمية المهارات التي اكتسبها المتربص					
1	تطور معارفي و مهاراتي نتيجة التدريب المهني				
2	تعرفت من خلال التدريب المهني على كيفية أداء مهنتي بكفاءة				
3	ساعدتني البرامج التدريبية على إكسابي بعض المعارف و المهارات الحياتية				
4	أكسبتني البرامج التدريبية طرائق السلامة من الأخطار المهنية				
5	ساعدني التدريب المهني على تبادل المعلومات و المهارات و الخبرات مع المتربصين				
6	زودني التدريب المهني بأحدث الأساليب الفنية في مجال مهنتي المستقبلية				

المحور الأول: الرضا عن التقدير الاجتماعي				
الرقم	**العبارة**	**يقيس**	**لايقيس**	**اقتراح التعديل**
1	يقدر الناس مهنتي المستقبلية			
2	يعتز المجتمع بمهنتي المستقبلية			
3	يعترف زملائي في التخصصات الأخرى بمهنتي المستقبلية			
4	اشعر أن مهنتي لا تلقي التقدير المناسب من المجتمع			
5	تنال أسرتي و عائلتي الشهرة من مهنتي المستقبلية			
6	ينظر المجتمع إلى مهنتي المستقبلية بإعجاب			
7	تعطيني مهنتي المستقبلية الفرصة لأظهر كشخص مهم في أعين الآخرين			
8	تتيح لي مهنتي المستقبلية المكانة الاجتماعية الجيدة			
المحور الثاني: الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج				
1	تتيح لي مهنتي المستقبلية فرص المشاركة في المسابقات المهنية			
2	الفرص المتاحة لي للحصول على عمل تجعلني اشعر بالسعادة إزاء نفسي			
3	تتضمن مهنتي المستقبلية سهولة ممارسة عمل شريف و مربح			
4	تمنحني مهنتي المستقبلية تقدير المجتمع المحلي			

5	طبيعة عملي المستقبلي تجذب إلي شخصيات مهمة				
6	تحتاج مهنتي المستقبلية إلى وسائل و معدات بسيطة				
7	تكاليف ممارسة مهنتي المستقبلية في مقدوري				
8	تضمن لي مهنتي المستقبلية الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي				
المحور الثالث: الرضا عن العلاقة بين المتربصين و المكونين					
1	يسود مناخ الاحترام بيني و بين المدربين في المركز				
2	علاقتي مع المدربين تتسم بالتفاهم				
3	تربط العلاقات الإنسانية بين المتربصين و المدربين				
4	يمنحني المدربون الحرية أثناء التدريب لكي أطبق أفكاري و أرائي الخاصة				
5	علاقتي مع زملائي تتسم بالتفاهم				
6	يتبادل المتربصون الخبرات بينهم بكل أرياحية				
7	يهتم المدربون بحاجات المتدربين المهارية و المعرفية				
8	يساعدنا المدربون على انجاز التدريبات المطلوبة بكفاءة				
المحور الرابع: الرضا عن الحوافز المادية و المعنوية					
1	احصل على قدر مناسب من التحفيز و التشجيع				
2	المنحة التي احصل عليها تشعرني بالاعتزاز				
3	أنا راض عن منحتي مقارنة بمنحة الممتهنين				
4	تتناسب منحتي مع تكاليف التربص				
5	توفر لي مهنتي المستقبلية فرص الحصول على الحوافز(شكر,شهادات,تقدير)				
6	تساعدني مهنتي المستقبلية في الحصول على دعم الدولة لي				
7	تمنحني مهنتي فرص بناء مشروع اقتصادي مربح مستقبلا				
8	الأجر الذي أتقاضاه من مهنتي المستقبلية كافي				
المحور الخامس: الرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية					
1	اشعر أن مهنتي المستقبلية تمنحني الإبداع في عملي				
2	اشعر أن مهني المستقبيلة تحقق لي حاجاتي الشخصية				
3	اشعر أن مهنتي المستقبلية تمنحني الحرية لاتخاذ حكمي و رأيي الخاص				
4	اشعر أن مهنتي تتوافق مع قدراتي الجسمية و العقلية				
5	اعتز بمهنتي المستقبلية مقارنة بالمهن الأخرى				
6	أرى أن مستقبل عائلتي يتحقق بمهنتي				
7	تساعدني مهنتي المستقبلية في التقدير الذاتي لشخصيتي				
8	لا أباهي زملائي بمهنتي المستقبلية				
9	ارتاح عندما احكي عن خصائص مهنتي المستقبلية أمام الآخرين				
10	المستقبل المهني يخيفني				

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : علم النفس

تخصص : علم النفس العمل و التنظيم

استبانه خاصة بصدق المحكمين

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته ...

في إطار انجاز رسالة تخرج ماستر بعنوان : **" التدريب المهني و علاقته بالرضا عن المستقبل المهني من وجهة نظر متربصي أولاد دراج - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين بأولاد دراج - "**, أضع بين يديكم هذه الاستمارة التي تهدف إلى التعرف على علاقة التدريب بالرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي أولاد دراج

و نظرا لما تتمتعون به من خبرة في مجال التحكيم, ارجوا من سيادتكم التكرم بتحكيم هذه الاستبانة, و إبداء رأيكم السديد من حيث :

1. مناسبة الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه.
2. أي فقرات ترغبون في حذفها .
3. أي اقتراحات أو ملاحظات أخرى ترونها مناسبة.

- **بدائل استبيان التدريب المهني:**موافق بشدة.موافق.موافق بدرجة متوسطة.غير موافق.غير موافق تماما.
- بدائل استبيان الرضا عن المستقبل المهني : راض جدا.راض.راض إلى حد ما .غير راض

و تقبلوا مني فائق الشكر و الاحترام

الطالب : مقورة وحيد

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : علم النفس

تخصص : علم النفس العمل و التنظيم

ورقة عمل

استبيان حول موضوع مذكرة ماستر

" التدريب المهني وعلاقته بالرضا عن المستقبل المهني "

من وجهة نظر متربصي أولاد دراج

أخي المتربص , أختي المتربصة :

...تحية طيبة ,وبعد

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي يمثل الجانب التطبيقي في دراستنا لذا يرجى قراءة هاته الأسئلة واختيار الإجابة التي ترونها تنطبق عليكم من خلال وضع علامة (×) في الخانة المناسبة , مع العلم انه ليست هنالك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة فكل إجابة تختارونها تكون صحيحة

البيانات ستعامل بالسرية التامة وستوظف لخدمة البحث العلمي وتطويره .

الرجاء التعاون معنا وذلك بملأ هذه الورقة بالمعلومات المطلوبة وشكرا .

الجنس : أنثى / ذكر

التخصص :

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق تماما
المحور الاول: مدة التدريب						
1	أحس أن مدة التدريب كافية بالنسبة لمجال تخصصي					
2	أحس انه كلما زادت مدة التدريب المهني كلما زادت كفاءتي					
3	أحس انه كلما زادت ساعات التدريب في اليوم انخفض مستوى التركيز لدي					
4	أفضل تمديد مدة التدريب أكثر للتحكم فى مهنتى بجدية					
5	اعتبر أن إطالة مدة التدريب مضيعة للوقت					
6	أرى أن تنوع الأنشطة تحتاج إلى مدة تدريبية أكثر					
7	ارغب فى الانتقال إلى ممارسة نشاط مهني بأقل فترة تدريبية					
المحور الثاني: نوعية التدريب المهني						
8	أدركت من خلال الدروس النظرية على فهم مهنتي المستقبلية أكثر					
9	تعرفت من خلال التدريب النظري على بعض التشريعات و القوانين الإدارية التي تحميني في مسقبلي المهني					
10	اعتبر أن التدريب التطبيقي يفيدني أكثر من التدريب النظري					
11	أحس أن زملائي في التمهين أكثر تطور و خبرة في استعمال الآلات					
12	ساعدتني نوعية الدروس التدريبية في تعلم احدث الأساليب في مجال مهنتي المسقبلية					
13	أحس أن المزاوجة بين التدريب النظري و التطبيقي أكثر فعالية بالنسبة لي					
المحور الثالث: كفاءة المدربون						
14	يقدم المدربون المحتوى التدريبي بوضوح					
15	يعطيني المدربون وقتا كافيا لعمل الأنشطة و التدريبات العملية					
16	يحفز المدربون المتربصين على المناقشة و طرح الأسئلة					
17	يجيب المدربون على الأسئلة التي نوجهها إليهم					
18	يعيد المدربون الشرح لنا عند عدم فهم المتربصين					
19	يتأكد المدربون من فهم المتربصين قبل الانتقال من جزأ لآخر في البرنامج					
20	يوفر المدربون جو من الثقة و الايجابية لدى المتربصين					
21	تمكن المدربين من استخدام الوسائل التدريبية المتاحة					
22	ينوع المدربون من طرائق أثناء تقديم المادة التدريبية					
23	يفضل المدربون الممارسة المهنية على المعرفة النظرية					
24	يميل المدربون إلى أسلوب التكوين النظري أكثر من التطبيق					
25	يرغب المدربون المتربصون في ممارسة المهنة المستقبلية					
المحور الرابع: الجو العام						
26	هنالک ملائمة بين عدد المتربصين مع سعة قاعة التدريب					

27	مقر التدريب يحتوي على الوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي					
28	مقر التدريب صحي و جيد التهوية					
29	مقر التدريب يحتوي على وسائل النقل و الإطعام					
30	يتمتع المتربصون بحرية استخدام الوسائل و الأدوات داخل غرف التدريب					
31	حجرات التدريب مجهزة بوسائل التدفئة					
32	تحتوي ورشات التدريب على أدوية و خدمات طبية					
33	يوجد بورشات التدريب الألبسة الخاصة بالأمن من المخاطر المهنية					
34	ورشات التدريب بها إضاءة كافية					
المحور الخامس: كمية المهارات التي اكتسبها المتربص						
35	تطور معارفي و مهاراتي نتيجة التدريب المهني					
36	تعرفت من خلال التدريب المهني على كيفية أداء مهنتي بكفاءة					
37	ساعدتني البرامج التدريبية على إكسابي بعض المعارف و المهارات الحياتية					
38	أكسبتني البرامج التدريبية طرائق السلامة من الأخطار المهنية					
39	ساعدني التدريب المهني على تبادل المعلومات و المهارات و الخبرات مع المتربصين					
40	زودني التدريب المهني بأحدث الأساليب الفنية في مجال مهنتي المستقبلية					

المحور الأول: الرضا عن التقدير الاجتماعي					
الرقم	العبارة	راض جدا	راض	راض الى حد ما	غير راضي
1	يقدر الناس مهنتي المستقبلية				
2	يعتز المجتمع بمهنتي المستقبلية				
3	يعترف زملائي في التخصصات الأخرى بمهنتي المستقبلية				
4	اشعر أن مهنتي لا تلقي التقدير المناسب من المجتمع				
5	تنال أسرتي و عائلتي الشهرة من مهنتي المستقبلية				
6	ينظر المجتمع إلى مهنتي المستقبلية بإعجاب				
7	تتيح لي مهنتي المستقبلية المكانة الاجتماعية الجيدة				
المحور الثاني: الرضا عن طريقة العمل بعد التخرج					
8	تتيح لي مهنتي المستقبلية فرص المشاركة في المسابقات المهنية				
9	الفرص المتاحة لي للحصول على عمل تجعلني اشعر بالسعادة إزاء نفسي				
10	تتضمن مهنتي المستقبلية سهولة ممارسة عمل شريف و مربح				
11	تمنحني مهنتي المستقبلية تقدير المجتمع المحلي				
12	طبيعة عملي المستقبلي تجذب ألي شخصيات مهمة				
13	تحتاج مهنتي المستقبلية إلى وسائل و معدات بسيطة				
14	تكاليف ممارسة مهنتي المستقبلية في مقدوري				
15	تضمن لي مهنتي المستقبلية الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي				
المحور الثالث: الرضا عن العلاقة بين المتربصين و المدربين					
16	يسود مناخ الاحترام بيني و بين المدربين في المركز				
17	علاقتي مع المدربين تتسم بالتفاهم				
18	تربط العلاقات الإنسانية بين المتربصين و المدربين				
19	يمنحني المدربون الحرية أثناء التدريب لكي أطبق أفكاري				
20	علاقتي مع زملائي تتسم بالتفاهم				
21	يتبادل المتربصون الخبرات بينهم بكل أريحية				
22	يهتم المدربون بحاجات المتدربين المهارية و المعرفية				
23	يساعدنا المدربون على انجاز التدريبات المطلوبة بكفاءة				
المحور الرابع: الرضا عن الحوافز المادية و المعنوية					
24	احصل على قدر مناسب من التحفيز				
25	المنحة التي احصل عليها تشعرني بالاعتزاز				
26	أنا راض عن منحتي مقارنة بمنحة الممتهنين				
27	تتناسب منحتي مع تكاليف التربص				
28	توفر لي مهنتي المستقبلية فرص الحصول على الحوافز(شكر,شهادات,تقدير)				
29	تساعدني مهنتي المستقبلية في الحصول على دعم الدولة لي				

30	تمنحني مهنتي فرص بناء مشروع اقتصادي مربح مستقبلا				
31	الأجر الذي أتقاضاه من مهنتي المستقبلية كافي				
المحور الخامس: الرضا الذاتي عن المهنة المستقبلية					
32	اشعر آن مهنتي المستقبلية تمنحني الإبداع في عملي				
33	اشعر أن مهنتي المستقبلية تحقق لي حاجاتي الشخصية				
34	اشعر أن مهنتي المستقبلية تحقق طموحاتي				
35	اشعر أن مهنتي تتوافق مع قدراتي الجسمية و العقلية				
36	اعتز بمهنتي المستقبلية مقارنة بالمهن الأخرى				
37	أرى أن مستقبل عائلتي يتحقق بمهنتي				
38	تساعدني مهنتي المستقبلية في التقدير الذاتي لشخصيتي				
39	لا أباهي زملائي بمهنتي المستقبلية				
40	ارتاح عندما احكي عن خصائص مهنتي المستقبلية أمام الآخرين				
41	المستقبل المهني يخيفني				

ملخص الدراسة :

جاء عنوان الدراسة متمثلا في "التدريب المهني وعلاقته بالرضا عن المستقبل المهني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج (تقني سامي في الإعلام الآلي أنموذجا)وهي دراسة ميدانية بمركز التكوين والتمهين زنات بالقاسم بالأولاد دراج يهدف الباحث من وراء هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة التدريب المهني بالرضا عن المستقبل المهني وذالك بالكشف عن دور التدريب في تحقيق الرضا عن المستقبل المهني

وقد طرح الباحث الإشكالية التي تقول :هل توجد علاقة بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج؟

ومن ثم كانت الفرضية العامة للدراسة :توجد علاقة بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني بأولاد دراج. إذ اعتمد الباحث في ذلك على خمسة مستويات أساسية للتدريب هي مدة التدريب ،نوعية التدريب ،كفاءة المدربين ،كمية المهارات التي اكتسبها المتدربون ،والجو العام حيث تمثل هذه الأخيرة الفرضيات الجزئية للدراسة

أما عن الجانب الميداني للدراسة ،فقد اعتمد الباحث على العينة القصدية والتي يمثلها متربصي تقني سامي في الإعلام الآلي بالمؤسسة محل الدراسة كما اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ،كما تم إعداد استبانتين واحدة لقياس التدريب المهني والاخرى لقياس درجة الرضا عن المستقبل المهني كأداة للدراسة

وعن نتائج الدراسة فقد توصل الباحث في الأخير بناءا على نتائج الفرضيات الجزئية ،إلى انه لا توجد علاقة بين التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني لدى متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج في مركز التكوين المهني كما توصل في الأخير انه لاتوجد علاقة بين أبعاد التدريب المهني والرضا عن المستقبل المهني ، مما دفع الباحث إلى طرح

بعض الاقتراحات ، كضرورة إعادة الاعتبار للتدريب المهني في أواسط المجتمع والفيئات المثقفة والسعي به للتطور أكثر لتحقيق الرضا لدى المتربصين.