

مدى استجابة التدريب المهني للتصورات التكنولوجية الحاصلة في موقع العمل من وجهة نظر العمال وفق أقداميتهم -مؤسسة نفطال نموذجا-

سلمى شيحي*

الملخص

في ظل التطور التكنولوجي الذي مس مؤسسة نفطال ،و التغير الذي أحدثه هذا التطور في بيئة عملها حيث أصبحت الأعمال تتطلب مهارات ومعارف جديدة من طرف عمالها ، الأمر الذي أصبح يتطلب عملية تدريبية ذات فاعلية ،وقد جاءت هذه الدراسة لتقييم هذه العملية التدريبية من خلال محاولة معرفة آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم ،وقد اتسمت هذه الآراء بصفة عامة بالطابع الإيجابي والاتفاق على هذا الأخير كان بنسبة 100 % ، الأمر الذي مكننا من القول أن العملية التدريبية في مؤسسة نفطال تعترفها الجدية كونها تتبع التطورات التكنولوجية الحاصلة على مستوى العمل ، الأمر الملموس في صياغة الأهداف وتحديدها والإعلان عنها ، و بناء البرامج بمحتويات غنية ، و حداثة الأساليب التدريبية والطرائق المعتمد عليها في هذه العملية ، ووضع من تؤوله مؤهلات للعمل عليها أو بها ، و أخيرا استمرارية التقييم والاهتمام بعنصر التغذية الراجعة.

الكلمات المفتاحية: التدريب المهني ، التطور التكنولوجي ، موقع العمل

Résumé

Dans le cadre de développement technologique, qui a touché l'entreprise Naftal et le changement apporté a ce développement dans le travail où les tâches nécessitent de nouvelles compétences et des connaissances pour ses travailleurs, ce qui nécessite une formation d'efficacité, le but cette étude était d'évaluer l'opération de formation en essayant de savoir connaitre les avis des travailleurs d'exécution de la société NAFTAL si la formation dont ils ont bénéficié répond au développement technologique dans les tâches qu'ils exécutent, les avis ont été en général positifs à 100 %, ce que nous a permis de dire que la formation à NAFTAL est prise d'une manière sérieuse car elle suit le développement technologique produit à la fonction à exécuter , chose réelle pour formuler et définir l'objectif recherché, faire un programme avec un contenu riche, moderniser les méthodes de formation, placer ce qui a les compétences pour travailler sur ces méthodes et enfin la continuité de l'évaluation.

Mots clés : formation professionnelle, développement technologique, poste de travail

Summary

In the context of technological development, which affected the company Naftal and this development has brought changes in work tasks which require new skills and knowledge for its workers, which requires training efficiency, the goal this study was to evaluate the forming process by trying to learn to know the opinions of the execution of the company NAFTAL workers if the training they received answers to technological development in the tasks they perform, opinions were General 100% positive, what we allowed to say that training NAFTAL is taken in a serious way because it follows the technological development product to the function to perform, real thing to formulate and define the objective, to a program with rich content, modernizing training methods, which place has the skills to work on these methods and finally the continuity of evaluation.

Keywords : Training, technological development, workplace

*أستاذ مساعد أ، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة محمد لين دباغين سطيف2

1-الإشكالية

أداء عالي الجودة ،وعلى ضوء ما قيل من أن نقلال من المؤسسات ذات الأهمية في التنمية الوطنية ،وعلى أنها تتعرض لتطورات وتغيرات مستمرة ،فإنه من المستحيل أن تضمن استمرارها في التنمية وعدم اضمحلالها خاصة ونحن بحاجة إليها في ظل الوضع الراهن (انخفاض أسعار البترول) ،وجب عليها التكيف وبالتالي فهي ليست بحاجة إلى برنامج تدريبي يقوم به العمال والسلام ،بل يجب أن يكون ذو فاعلية ، بهدف القدرة على التكيف ،ولذا جاءت الدراسة الحالية لتقييم العملية التدريبية التي يقوم بها عمال هذه المؤسسة من خلال التساؤل عن مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية ولتحديد إشكالية هذه الدراسة بشكل أكثر وضوح ، نطرح السؤال التالي: هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم؟

ولأن العملية التدريبية يستدل عليها من خلال المؤشرات التالية: أهداف العملية التدريبية ، محتوى العملية التدريبية ، طرائق وأساليب العملية التدريبية ، تقييم العملية التدريبية ، فإن التساؤل الرئيسي السابق ينقسم إلى أربعة أسئلة فرعية:

- 1-هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة أهداف العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم؟
- 2-هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة محتوى العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم؟
- 3-هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة أساليب وطرائق العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم؟
- 4-هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة أساليب التقييم المتبعة في العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم؟

-وعليه فأن فرضية البحث: -توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم.

إن التطور التكنولوجي ترتب عليه ظهور أساليب إنتاجية متطورة ، وآلات وأجهزة جديدة ، وقد كان لهذه الجوانب تأثيرها الواضح على الأعمال التي تؤدي داخل المؤسسات من جهة ، وذلك بتطور سريع ومستمر لمناصب العمل ، حيث أضحت زوال بعض المناصب والتخصصات وإحلال تخصصات جديدة بديلة أمراً لا مئاض منه ، وكذا تطور بديهي لمحتوى العمل ولتطلباته ، ومن جهة ثانية أن يطال هذا التطور الأفراد الذين يقومون بإنجاز هذه الوظائف المطلوبة منهم في موقع العمل ، مما يستوجب تأهيلهم ورسكلتهم ، لأن ذلك يعد أمراً حتمياً لسير المؤسسات الإنتاجية والخدماتية ، التي تبقى دوماً تحت ضغط وجوب التكيف ومراجعة نظامها الإنتاجي والخدماتي ، لتحافظ على قدرتها في المنافسة والمقاومة داخل سوق العمل الذي يحتاج إلى كفاءات جديدة ⁽¹⁾ ، "وهذا لأن امتلاك الثروة وحدها لم يعد كافياً لصنع التقدم ، بل الأهم هو القدرة على خلق الثروة من خلال ما يملكه البشر من قدرات وإمكانات وإبداعات ، تضمن استثمار الثروات المادية ، وبذلك يصبح الإنسان هو هدف التنمية وغايتها ، كما أنه أدواتها ووسيلتها الناجعة" ⁽²⁾

والتدريب المهني وعملياته يعتبران من الروافد الهامة لهذا العنصر البشري ، فكما يقول 1987 Claud May: "هناك تأثير قوي للتغير المستمر والتطور التكنولوجي على التدريب ، فهما يحدثان فجوة في المعرفة والاتجاهات للأفراد ، والتدريب مدخل هام لسد هذه الفجوة ، فالتغير يحدث بسرعة مذهلة ، والحاجة إلى التدريب تنمو بنفس القدرة" ⁽³⁾

فالتدريب يضمن "أداء أجود في ظل معرفة متجددة للوصول بالعمل إلى نتائج أفضل في وقت أقل وجهد أخف وكلفة أرخص" ⁽⁴⁾

ولأن مؤسسة نقلال من المؤسسات المهمة في الجزائر كون أن مداخيل هذه الأخيرة من العملة الصعبة والتي تمثل 97 % من الدخل الوطني هي من قطاع المحروقات الذي يعد قطاعاً استراتيجياً وحيوياً ، ومن أهم المؤسسات التي تسهم بفعالية في التنمية (مجلة نقلال ، 2012) هذا من جهة ، ومن جهة أخرى أنها تتعرض إلى تغير مستمر على مستوى وسائلها وبرامجها الأمر الذي أقر به مجموعة من مسؤوليها من خلال مقابلة معهم ، وبالتالي تغير في معطيات العمل الأمر الذي يتطلب بذلك مهارات ومعارف جديدة لسد الفجوة بين ما هو موجود وما أصبح مطلوب لأداء العمل هذه الفجوة التي تترجم إلى احتياج تدريبي هذا الأخير الذي يحتاج إلى إعداد برنامج تدريبي من أجل توفير عناصر بشرية ذات

ومنه فان الفرضيات الإجرائية

فرضيات الدراسة

- هناك فروق جوهرية بين طلاب المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية.

- هناك فروق بين طلاب المدينة والريف التجريبية.

وكانت نتائج الدراسة كالآتي: -وجد الباحث أن للتدريب على الأساليب الحديثة نتائج إيجابية في تدريس قواعد اللغة العربية، وهذه النتائج كانت واضحة، فحيثما خضع المعلمون للتدريب كانت نتائج الطلبة في الأداء على الاختبار البعدي في قواعد اللغة العربية أفضل، وحيثما لم يخضع المعلمون للتدريب كانت نتائج الطلبة ضعيفة، وقد تحقق ذلك في عينة الدراسة الكلية وفي كل صف من الصفوف الدراسية المستهدفة.⁽⁵⁾

ب-دراسة مورييس ورفقائه 2002: هدفت هذه

الدراسة إلى تبيان مدى تأثير نظم مجتمعية مثل نظام التعليم، التدريب على السلوكات والتي التنظيمية لعدد من المصانع المتشابهة في كل من فرنسا، بريطانيا وألمانيا، وبواقع تسعة مصانع من كل بلد. وبنيت الدراسة على المقابلات المصنفة مع المديرين وغير المديرين، وبواقع من 07 إلى 20 مقابلة في كل مصنع من البلدان الثلاثة، إضافة إلى دراسة الوثائق والاستبيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروق ثابتة بين مصانع البلدان الثلاثة، في معدل عدد العاملين الفنيين إلى عدد العاملين الكلي، ومعدل عدد المشرفين والمديرين إلى عدد العاملين وعدد المستويات الإدارية في المصنع الواحد، بالرغم من تشابه المصانع الفني والتكنولوجي والإنتاجي، فعلى سبيل المثال وجد أن البناء التنظيمي للمصنع الفرنسي يكون عميق الهرمكية، أي ذو المستويات التنظيمية داخل الهيكل التنظيمي أكثر من نظيره في كل من بريطانيا وألمانيا، وعزت الدراسة هذه الاختلافات إلى اختلاف النظم التعليمية والتدريب ونظم العلاقات الاقتصادية، والحراك الاجتماعي في البلدان الثلاثة.⁽⁶⁾

ت-دراسة وسيلة حمداوي 2004 : قامت وسيلة

حمداوي بدراسة تحليلية لمعرفة المتغيرات البيئية العالمية وتأثيرها على المناهج والتكنولوجيا، حيث أكدت الباحثة على أن نجاح التكنولوجيا المعاصرة في المنظمات الخدمية التعليمية والتكوينية، كما هو الحال بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، مرهون بنوعية التكنولوجيا المستوردة بطريقة إدخالها وبكيفية التغيير فيها، كما أن تكيف بيئة العمل المباشرة التي تعمل فيها هذه التكنولوجيا كثافة المنظمة

1-توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفضال حول مدى استجابة أهداف العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم.

2-توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفضال حول مدى استجابة محتوى العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم.

3-توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفضال حول مدى استجابة أساليب وطرائق العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم.

4-توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفضال حول مدى استجابة أساليب التقييم المتبعة في العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم.

2-تحديد المفاهيم

-التطور: وهو الانتقال من حال إلى حال أكثر تعقيد.

-التكنولوجيا: هي مجموعة من المعارف والخبرات المتراكمة والأدوات والوسائل المادية والتنظيمية والإدارية التي يستخدمها الإنسان في أداء عمل أو وظيفة ما.

-التدريب المهني: هو الإستراتيجية التنظيمية المتبعة من طرف الإدارة، والموجهة نحو الأفراد العاملين، بهدف تنمية مهاراتهم وتغيير سلوكهم، وكذا تعديل اتجاهاتهم من أجل تمييزهم الكمي والكيفي في الأداء.

-موقع العمل: العمل الذي يمارسه العامل

3-الدراسات السابقة

أ -دراسة علي موسى الشوملي 2000:تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر برامج تدريبي لمعلمي اللغة العربية على تحصيل طلابهم لقواعدها اللغوية، ولقد تمّ اختيار 180 معلما ومعلمة في تعليم اللغة العربية، وقد تمّ اختيار 8000 طالب ممن يدرسون عند المعلمين السابقين، واشتملت على الصفوف: الثامن، التاسع والعاشر، تمّ إجراء امتحان قبلي لجميع الطلبة ورصدت نتائجهم، ثم أدخلت المجموعة التجريبية في دورة لمدة ثلاثة أشهر ونصف، تمّ فيها إعطاء المعلمين أساليب جديدة في الشرح والتحضير ومواقف صفية، ثم أجري اختبار بعدي على المجموعتين: التجريبية والضابطة، وحللت النتائج إحصائيا، وظهر أثر هذه الدورة التجريبية على نتائج طلاب معلمي المجموعة التجريبية.

- الاعتبار الزمني وتجهيز مكان التدريب بالمستلزمات التدريبية الحديثة ، مع استمرارية التدريب⁽⁹⁾
ت-مراحل بناء برامج التدريب: والتي يمكن تعريفها:
أنها مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد⁽¹⁰⁾

أولاً-تحديد أهداف التدريب: والتي تعتبر بمثابة ترجمة للاحتياجات التدريبية ، وحتى يمكن ان يكون تقرير الأهداف مفيداً من الناحية العلمية ، فانه يجب ان يتضمن ما يلي:

-السلوك المرغوب: ما الذي يجب ان يكتسبه الفرد المتدرب بعد إتمام التدريب ؟

-مستوى الانجاز المطلوب: ويعني ذلك تحديد الأداء المطلوب ، لكي يوضح ان المتدرب قد اكتسب القدرة أو السلوك أو المهارة المطلوبة.

-الإطار الزمني: أي تحديد الوقت المطلوب حتى يتحقق الحد الأدنى من مستوى الانجاز المطلوب⁽¹¹⁾

ثانياً-تحديد محتوى التدريب: ويقصد به المعارف والمعلومات والمبادئ والمفاهيم والنظريات ، والقدرات والمهارات الأساسية التي يشغل مجموعها المادة العلمية للبرنامج ، والتي يمكن من خلالها ، التفاعل النشط للمتدرب مع موضوعاتها المختلفة وأن يكتسب أنماط السلوك المتضمنة في الأهداف التدريبية التي تم تحديدها⁽¹²⁾

والمعرفة والمعلومات هنا يجب ان تكون وظيفة ، أي لها تطبيقاتها في الواقع العلمي ، وهي لا تكون ذات معنى ما لما ترتبط بمشكلات الواقع العلمي وتعمل على علاجها⁽¹³⁾

ثالثاً-إستراتيجية التدريب المهني: وهي التي تعرف على أنها "مجموع الطرائق أو الأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب ، وهي المسؤولة عن ترجمة أهداف التدريب إيجابياً على أرض الواقع ، ويمكن تحديد أساليب ووسائل التدريب فيما يلي:

-أساليب تنفيذ التدريب: وتعتبر أوعية تصنيفية معقدة ، تحمل بداخلها الأفكار والأهداف التدريبية المراد تحقيقها ، وفقاً لكل نوع من الطرق والأساليب التدريبية المختلفة ، ورغم اختلاف هذه الطرق إيجابياً إلا أنها تتفق في الإطار العام لهدف التدريب ، وهو تنمية وتعديل السلوك الإنساني بهدف رفع كفاءة الأداء والإنتاج بصورة توافقية ذات إبعاد إنسانية واقتصادية⁽¹⁴⁾ ، ومن هذه الأساليب:

وأساليب التسيير والتأطير له أهمية كبيرة في تحديد آثار التغيير التكنولوجي على هذه المنظومات.

كما أكدت الباحثة على أنه يتوجب على إدارات التكوين في المؤسسات الاقتصادية ، وعلى المؤسسات التكوينية المختلفة ، إعادة النظر في البرامج التكوينية وتكييفها مع المتطلبات الحالية ، اختيار المكونين المناسبين ، وصياغة خطة إستراتيجية تكوينية مناسبة تجمع بين المواضيع والأشخاص المحتاجين فعلاً للتكوين ، خاصة وأن نجاح المنظومة التعليمية والتكوينية أصبح في الوقت الحالي مرهوناً باندماجها وتكيفها مع المحيط الخارجي من ناحية ، وبكيفية تسييرها للتغيير التكنولوجي من ناحية أخرى ، فإدراك الفجوة بين الإمكانيات الخارجية والداخلية للمنظومة واكتشاف الفرص المواتية في المحيط الخارجي يواجهها في اختيارها وفي تصميم إستراتيجياتها المستقبلية (وسيلة حمداوي ، 2004 ، ص:ص: 225-234)⁽⁷⁾

تعليق عام: لقد ساعدت الدراسات سابقة الذكر الدراسة الحالية في: -إثبات أهمية مواكبة التطور التكنولوجي وأهمية التدريب في تحقيق هذه المواكبة -تدعيم الجانب النظري - بناء وتطوير أدوات جمع البيانات وكذلك في صياغة الفروض ، وتوجيهها بطريقة موضوعية - استخدام نتائج تلك البحوث لتدعيم تحليل الدراسة الحالية ، وأيضاً مقارنتها بتلك التي نتوصل إليها

4-التدريب المهني

أ-تعريف التدريب: هو تلك الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متعددة ، تستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم ، من أجل تطوير كفاءة أدائهم حسب التطورات والتغيرات الحاصلة في موقع العمل.

ب-مقومات نجاح التدريب: وتتمثل هذه المقومات في الآتي:

- وضوح وواقعية الأهداف وتكامل السياسات
- ترابط الأهداف التدريبية مع سياسات المنظمة
- الترابط والتفاعل مع متغيرات البيئة وتطورات التكنولوجيا

- دقة تحديد الاحتياجات التدريبية ، والاختيار العلمي للمتدربين وفق تلك الحاجات

- دقة تصميم الأنشطة ، واختيار وإعداد المادة التدريبية

- الاختيار المصيب للمدرسين⁽⁸⁾

- الاعتبار المالي

ومنه فان التكنولوجيا هي مجموعة المعارف والوسائل المادية التي تستخدم في العمل عن طريق الفرد لتحسين أدائه والرفع من قدراته ، لمواكبة مستجدات العصر.

ب-ثورة المعلومات: هي ذلك الانفجار المعرفي الضخم المتمثل في ذلك الكم الهائل من المعرفة ، في أشكال تخصصات ولغات عديدة ، وانتقال الاقتصاد من إنتاج كثيف المعرفة ، ومن إنتاج الوفرة في الحجم والعدد إلى إنتاج السرعة.⁽¹⁹⁾

ت-أثار التكنولوجيا على العامل والتدريب : مع كل تطور تكنولوجي ، كان العمال يواجهون تغييرا في طبيعة الأعمال التي كانوا يقومون بها ، حيث كان العمال يشعرون بعدم الاستقرار نتيجة لمطالب الجديدة التي كان يتطلبها كل تغيير سواء بالنسبة لنوع المهارة ، أو درجة المهارة المطلوبة أو ضرورة تكييفهم حسب ظروف عمل وعلاقات جديدة ، فالتكنولوجيا أدخلت في حياة العمال ظروفا جديدة فية واجتماعية ونفسية ، كان عليهم إن يتكيفوا تبعا لها ⁽²⁰⁾ ، ولهذا كان لابد من الاهتمام بالتدريب كوسيلة لإكساب الأفراد المهارات العلمية وما يرتبط بها من معلومات مهنية واتجاهات وسلوكيات العمل .

ث-الوقاية من أخطار التكنولوجيا: يمكن زيادة فعالية مواجهة أخطار التكنولوجيا ، لو تمكن الإنسان من الإلمام بثلاث مراحل تسبق التطبيق التكنولوجي ، وهي:

-مرحلة المتابعة، مرحلة الاستيعاب، مرحلة التدريب.

مثال ذلك ما تقوم به المؤسسات التربوية ، فالتعرف على الجديد في مجال تطوير الكمبيوتر متابعة ، بينما لو تم اختيار نموذج معين من أجهزة الكمبيوتر للمدرسة أو الجامعة فان الاستيعاب يقتضي التعرف على خصائص هذا الجهاز ، وإمكاناته الإنتاجية من الناحية النظرية توطئة للمرحلة الثالثة ، التي يقوم بها الإنسان بالتدريب على ما تم اختياره ⁽²¹⁾

-الدراسة الميدانية

1- الدراسة الاستطلاعية: وتم فيها التعرف على

مكان إجراء الدراسة ، وضبط متغيراتها ، حيث إن جميع العمال ذكور ، مستوى دون الجامعي ، يختلفون في أقدمية العمل ، وقد تم الاكتفاء بأخذ عامل الأقدمية كمتغير فارق في الفرضيات الإحصائية ، وتم حساب المتوسط الحسابي أقدمية العمال بجمع أقدمية كل العمال وتقسيمها على عددهم وهي مساوية لثمانية.

المحاضرة ، الملاحظة ، عقد حلقات النقاش ، تمثيل الأدوار ، نمذجة السلوك ...

-وسائل تنفيذ التدريب: وهي مجموعة متكاملة من المواد والأدوات والأجهزة التدريبية التي يستخدمها المدرب في العملية التدريبية ، بما يساعد على تحقيق الأهداف المسطرة للفعل التدريبي⁽¹⁵⁾ ، ومن أهم هذه الوسائل: المطبوعات والنسخ ، أجهزة العرض الضوئي ، أجهزة التدريب الذاتي ، السبورة المغناطيسية ، السبورة العادية. الخ

ويمكن القول بان أهداف البرنامج التدريبي ومحتواه مهما بلغت دقة تحديدها ، ستظل عديمة الجدوى مالم تنكامل معها عملية تحديد أساليب ووسائل التدريب المناسبة ، بشكل يضمن الاستفادة القصوى من محتوى البرنامج في تحقيق أهدافه التدريبية بشكل فعال.

ث-تنفيذ البرنامج التدريبي: لقد انتهت مراحل التهيئة والتحضير للبدء والأمر الآن كله بيد المدرب ، إذ تقع على كاهله مسؤولية تنفيذ البرامج بكفاءة ، وليتحقق هذا فان عليه:

- إعداد خطط تنفيذ البرنامج التدريبي.
- إعداد سجل تقدم لكل مدرب ، وتعزيز السلوكيات الإيجابية

- متابعة أداء المتدربين وتصويب الأداء الخاطئ ، وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية

ج-تقييم التدريب: يمثل تقييم التدريب إجراء حاسما ، وضرورة تنشدها كل الأطراف المعنية بمختلف إجراءات التدريب ونتائجه ، بما يحققه من أهداف ن وما يوفر ، من معطيات ومؤشرات تعتبر التغذية الراجعة التي تمكن من التقدير ، وبالتالي الحكم الذي ينتج عنه أخذ القرارات التصحيحية المكافئة للنقائص المكتشفة ، ولتقويم يتجاوز إجراءات التقييم إلى تحليل أسباب استبعاد نتائج التدريب عن الأهداف والمواصفات الموضوعية ضمن التخطيط واقتراح الحلول الملأمة لتصويبها⁽¹⁶⁾

والتقييم هو أداء المتدرب مقارنة الأهداف بالنتائج المسطرة ن مع الإشارة إلى إن الأهداف هي أهداف المؤسسة ككل ، أو أنها معادلات أداء قياسية لهذا النشاط ، يجب تحقيق أقل منها⁽¹⁷⁾

5-التكنولوجيا

أ-تعريف التكنولوجيا: تعريف هولت: " أنها دراسة لكيفية وضع المعرفة العلمية في الاستخدام العملي ، لتوفير ما هو ضروري لمعيشة الإنسان ورفاهيته " ⁽¹⁸⁾

المحور الثالث: من 16 إلى 25 والمتعلق بأساليب وطرائق العملية التدريبية.

المحور الرابع: من 26 إلى 36 والمتعلق بالتقييم المتبع في الدورة التدريبية
ويجب التنويه إلى أن كل محور يعالج فرضية إحصائية، ويتم تنقيط الاستجابات على البنود بعدد التكرارات.

6-الشروط السيكمومترية للاستبيان:

وقد تم حساب صدق الاستبيان وثباته وفق الآتي:

$$\text{أ-الصدق} = \frac{\sum \frac{E}{2}}{2/E} \quad (22)$$

- ع و=عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس السلوك المراد قياسه
- ع=عدد المحكمين الإجمالي وهو: 07

ن م ص ونسبة الصدق	لا	نعم	لاستجابات البنود
100/01%	00	07	19
71/0.42%	02	05	20
100/01%	00	07	21
100/01%	00	07	22
100/01%	00	07	23
71/0.42%	02	05	24
100/01%	00	07	25
100/01%	00	07	26
100/01%	00	07	27
100/01%	00	07	28
85/0.71%	01	06	29
85/0.71%	01	06	30
100/01%	00	07	31
100/01%	00	07	32
100/01%	00	07	33
100/01%	00	07	34
100/01%	00	07	35
100/01%	00	07	36

$$E = \frac{\sum \frac{E}{2}}{1 - \frac{E}{2}} = 193.58 \leftarrow E^2 = 193.58$$

$\alpha = 0.88 > 0.60 \leftarrow$ الاستبيان ثابت
وبما أن Crombach α أكبر من 0.60 يمكن القول بذلك أن الاستبيان ثابت.

7-الأسلوب الإحصائي: وتم الاعتماد على χ^2 والنسب المئوية في التحليل، حيث:

2-مجال الدراسة: امتدت الدراسة في المجال الزمني لها ما بين 05 جانفي إلى 28 جانفي 2014.

3-المنهج المستخدم: وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، فيصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، وكذلك القيام بتحليل النتائج المتوصل إليها.

4-مجتمع الدراسة: تمثل المجتمع الإحصائي في العمال التنفيذيين لمركز تعبئة الغاز لمؤسسة نفطال المتواجد بالمنطقة الصناعية بالعملة، البالغ عددهم 66 عامل. جميع العمال ذكور، مستوى دون الجامعي، يختلفون في أقدمية العمل.

5-أدوات جمع البيانات: تم توزيع استبيان يتضمن أربع محاور:

والمحور الأول: يحتوي على البنود من 1 إلى 7 والمتعلق بأهداف العملية التدريبية.

المحور الثاني: من 8 إلى 15 والمتعلق بمحتوى العملية التدريبية

ن م ص ونسبة الصدق	لا	نعم	لاستجابات البنود
100/01%	00	07	01
85/0.71%	01	06	02
100/01%	00	07	03
100/01%	00	07	04
100/01%	00	07	05
85/0.71%	01	06	06
100/01%	00	07	07
85/0.71%	01	06	08
57/0.14%	03	04	09
100/01%	00	07	10
100/01%	00	07	11
85/0.71%	01	06	12
85/0.71%	01	06	13
85/0.71%	01	06	14
100/01%	00	07	15
100/01%	00	07	16
100/01%	00	07	17
100/01%	00	07	18

وبما أن نسبة صدق كل البنود تفوق 50 % نستطيع القول أن الإستان صادق لقياس ما أعد لقياسه، هذه النسبة التي تم حسابها بقسمة عدد الذين قالوا نعم على البند على عددهم الإجمالي.

ب-الثبات: وتم حسابه ب Crombach α ، الذي يصلح في حالة اختيار من متعدد

$$\text{الثبات } \alpha = 1 - \frac{\sum \frac{E}{2}}{1 - \frac{E}{2}} \quad (23)$$

$$\text{حيث } \text{كا}^2 = \frac{2(0.5 - \text{ع} - \text{م} - \text{ت})}{\text{ع} \cdot \text{ت} \cdot \text{م}} \cdot \text{ت} \cdot \text{م} = \text{التركرار المشاهد} , \text{ت} \cdot \text{ع} = \text{التركرار المتوقع} .$$

$$\text{ت} \cdot \text{ع} = \frac{\text{عدد تكرارات الصف} \times \text{عدد تكرارات العمود}}{\text{عدد التكرارات الكلي}} \quad (24)$$

$$\text{كا}^2 = \frac{(\text{ت} - \text{م} - \text{ع})}{\text{ع} \cdot \text{ت} \cdot \text{م}} / \text{إذا كان عدد التكرارات أقل من 05} , \text{هنا يجب استخدام تصحيح ياتس Yates Correction} ,$$

8- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الفرضية الإحصائية الأولى:

الجدول رقم (2) يعالج البند الثاني				
الرأي	كبيرة	بعض الشيء	لا احتاج	المجموع
أقل من 08 سنة	30	12	00	42
	25.45	15.27	1.27	
أكثر من 08 سنة	10	12	20	24
	14.55	8.73	0.73	
المجموع	40	24	20	66

$$\text{كا}^2 = 5.43$$

الجدول رقم (1) يعالج البند الأول				
الرأي	واضحة	نوعاً ما	غير واضحة	المجموع
أقل من 08 سنة	25	12	05	42
	25.45	12.09	4.45	
أكثر من 08 سنة	15	07	02	24
	14.55	6.91	2.55	
المجموع	40	19	07	66

$$\text{كا}^2 = 0.13$$

الجدول رقم (4) يعالج البند الرابع				
الرأي	واضح	مقبول	لم يغير شيء	المجموع
أقل من 08 سنة	30	07	05	42
	31.18	7.64	3.18	
أكثر من 08 سنة	19	05	00	24
	17.82	4.36	1.82	
المجموع	49	12	05	66

$$\text{كا}^2 = 1.68$$

الجدول رقم (3) يعالج البند الثالث				
الرأي	نعم	نوعاً ما	لا	المجموع
أقل من 08 سنة	4	05	33	42
	3.82	7.64	30.55	
أكثر من 08 سنة	2	7	15	24
	2.18	4.36	17.45	
المجموع	06	12	48	66

$$\text{كا}^2 = 2.58$$

الجدول رقم (6) يعالج البند السادس				
الرأي	واسع	مقبول	لم يطور	المجموع
أقل من 08 سنة	30	06	6	42
	31.18	07	3.82	
أكثر من 08 سنة	19	04	00	24
	17.82	05	2.81	
المجموع	49	11	06	66

$$\text{كا}^2 = 2.35$$

الجدول رقم (5) يعالج البند الخامس				
الرأي	كبيرة	مقبول	لم يطور	المجموع
أقل من 08 سنة	30	06	06	42
	31.18	07	3.82	
أكثر من 08 سنة	19	04	00	24
	17.82	05	2.81	
المجموع	49	11	06	66

$$\text{كا}^2 = 2.35$$

الجدول رقم (7) يعالج البند السابع				
الرأي	تحقق	نوعاً ما	لم يتحقق	المجموع
أقل من 08 سنة	29	05	08	42
	31.18	5.73	5.09	
أكثر من 08 سنة	20	04	00	24
	17.82	3.27	2.91	
المجموع	49	09	08	56

$$\text{كا}^2 = 4.19$$

الجدول من (01 إلى 07) تعالج الفرضية الإحصائية الأولى.

أهداف العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم ، حيث اتفقوا على أن أهداف التدريب واضحة 66.67% ، وأنهم بحاجة إلى تدريب 66.67% إلا أن الفئة الأقل أقدمية هي الأكثر حاجة 71.43% من الفئة الأكثر أقدمية ، كون أن هذه الأخيرة أصبحت وبحكم الأقدمية تمارس بعض الأعمال بنمطية ، وبالتالي احتياجها للتدريب يكون نسبي وليس كلي 41.67% ، واتفق العمال أيضاً

وبالرجوع إلى الجدول القيم الحرجة تحت درجة الحرية $n=2$ ، ومستوى الدلالة 0.05 نجد قيمة كا^2 المجدولة 5.99 وهي أكبر من كا^2 المحسوبة في كل من البنود ، من البند 01 إلى البند 07 والتي كانت على الترتيب 0.13 ، 2.58 ، 5.43 ، 1.68 ، 2.35 ، 4.19 ، ومنه يتم قبول الفرض الصفري ، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة شطال حول مدى استجابة

يشاركون في وضع أهداف التدريب ، وبالمقابل نتائجه جد كبيرة كون الأمر يخلق نوعا من رضا العامل ودافعية نحو التدريب ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى أن العمال هم أدرى باحتياجاتهم التدريبية ، حيث أن هذه الأخيرة تترجم إلى أهداف ، لذا ينبغي على المسؤولين على التدريب في مؤسسة نقلال أن يقوموا بإشراك العمال في وضع أهداف التدريب.

وينسب كبيرة على أن التدريب مكنهم من تحسين أدائهم ، ونمى قدراتهم لمواجهة متطلبات العمل بشكل كبير ، وطور معلوماتهم ، وأدى إلى تمكينهم من أداء عملهم وذلك بنسبة 74.24%.

لكن وللأسف الشيء الإيجابي أعلاه ، لم يكتمل كون أن العمال لا يشاركون في وضع الأهداف وهذا حسب رأيهم 72.73 % ، هو في الحقيقة شيء بسيط وسهل جعل العمال

الفرضية الإحصائية الثانية:

الأقدمية	الرأي		دائما	أحيانا	إطلاقا	كا ²
	أقل من 08 سنة	أكثر من 08 سنة				
أقل من 08 سنة	8		29 28.64	07 07.64	06 5.73	0.10
	9		06 3.82	04 7.64	32 30.55	5.77
	10		06 07	20 21.64	16 13.36	2.16
	11		32 33.09	05 4.45	05 4.45	1.10
	12		05 5.09	08 8.27	29 28.64	0.09
	13		16 13.36	17 19.09	09 9.55	2.15
	14		25 25.45	12 12.09	05 4.45	0.02
	15		31 28.64	06 07	05 6.36	0.24
أكثر من 08 سنة	8		16 16.36	05 4.36	03 3.27	0.10
	9		00 2.18	08 4.36	16 17.45	5.77
	10		05 04	04 12.36	05 7.64	2.16
	11		20 18.91	02 2.55	2 2.55	1.10
	12		03 2.91	05 4.73	16 16.36	0.09
	13		05 7.64	13 10.91	06 5.45	2.15
	14		15 14.55	07 6.91	02 2.55	0.02
	15		14 16.36	05 04	05 3.64	0.24

الجدول رقم (7) يعالج الفرضية الإحصائية الثانية

حيث يرى العمال أن محتوى الدورات التدريبية دائما يكون مناسب لطبعة العمل الذي يقومون به68.18 %،والبرامج التدريبية غير خالية من المواضيع الضرورية لأداء العمل 72.73 %، وأنهم في غالب الأحيان يكونون بحاجة إلى معرفة جديدة ، ويفسر ذلك أن مؤسسة نقلال في تغيرات مستمرة نتيجة تتبعها لأخر التطورات التكنولوجية ،ودليل ذلك أن العمال قالوا وبنسبة78.79 % بأن التدريب الذي يتلقوه يتبع أخر التطورات الحاصلة في مواقع عملهم ،وبالتالي وجد التدريب كون المؤسسة تتبع التطورات

- وبالرجوع إلى الجدول القيم الحرجة تحت درجة الحرية ن=2 ، ومستوى الدلالة 0.05 نجد قيمة كا²المجدولة 5.99 وهي أكبر من كا² المحسوبة في كل من البنود 8من إلى 15 والتي قيمها موضحة في الجدول أعلاه ، ومنه يتم قبول الفرض الصفري ، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة محتوى العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

التدريب السابق كان دون المستوى ،بل لأن المؤسسة في اتصال دائم مع محيطها ، هذا الأخير الذي دائما يعطي لها الجديد ،وهي تحاول مواكبته (تتبع النسق المفتوح ،من خلال الانفتاح على محيطها) .

وبالتالي في كل مرة يصبح لها مدخلات جديدة ،وبالتالي تغيرات على مستوى متطلبات العمل من مهارات ومعارف وقدرات ،الأمر الذي جعل العمال في المحور الأول يقرون على أنهم بحاجة للتدريب ،أي أنهم بحاجة للتدريب ليس لأن

الفرضية الإحصائية الثالثة:

الجدول رقم (13) يعالج البند 21				
المجموع	قليلة	منعدمة	حديثه	الرأي الأقدمية
42	08 5.73	05 6.36	29 29.91	أقل من 08
24	01 3.27	05 3.64	18 17.09	أكثر من 08
66	09	10	47	المجموع

$$K^2 = 2.44$$

الجدول رقم (8) يعالج البند 16				
المجموع	غير كافية	نوعا ما	كافية	الرأي الأقدمية
42	05 4.45	12 12.09	25 25.45	أقل من 08
24	02 2.55	07 6.91	15 14.55	أكثر من 08
66	07	19	40	المجموع

$$K^2 = 2.58$$

الجدول رقم (14) يعالج البند 22				
المجموع	غير متوفرة	نوعا ما	متوفرة	الرأي الأقدمية
42	05 5.73	06 07	31 29.27	أقل من 08
24	04 3.27	05 04	15 16.73	أكثر من 08
66	09	11	46	المجموع

$$K^2 = 0.60$$

الجدول رقم (9) يعالج البند 17				
المجموع	غير مناسبة	نوعا ما	مناسبة	الرأي الأقدمية
42	05 4.45	05 4.45	32 33.09	أقل من 08
24	02 2.55	02 2.55	20 18.91	أكثر من 08
66	07	07	52	المجموع

$$K^2 = 0.10$$

الجدول رقم (15) يعالج البند 23				
المجموع	لا	نوعا ما	نعم	الرأي الأقدمية
39	02 2.55	05 5.73	35 33.73	أقل من 08
17	02 1.45	04 3.27	18 19.27	أكثر من 08
56	04	09	53	المجموع

$$K^2 = 0.24$$

الجدول رقم (10) يعالج البند 18				
المجموع	قليلة	كافية	أكثر من اللازم	الرأي الأقدمية
42	06 07	05 6.36	31 28.64	أقل من 08
24	05 04	05 3.64	14 16.36	أكثر من 08
66	11	10	45	المجموع

$$K^2 = 1.24$$

الجدول رقم (16) يعالج البند 24				
المجموع	لا	نوعا ما	نعم	الرأي الأقدمية
42	02 2.55	07 07	31 30.55	أقل من 08
24	02 1.45	04 04	18 15.27	أكثر من 08
66	04	11	48	المجموع

$$K^2 = 0.03$$

الجدول رقم (11) يعالج البند 19				
المجموع	غير كافية	نوعا ما	كافية	الرأي الأقدمية
42	05 3.82	06 5.09	31 33.09	أقل من 08
24	01 2.18	02 2.91	21 18.91	أكثر من 08
66	06	08	52	المجموع

$$K^2 = 1.34$$

الجدول رقم (17) يعالج البند 25				
المجموع	غير متوفرة	نوعا ما	متوفرة	الرأي الأقدمية
42	05 5.73	06 07	31 29.27	أقل من 08
24	04 3.27	05 04	15 16.73	أكثر من 08
66	09	11	46	المجموع

$$K^2 = 0.6$$

الجدول رقم (12) يعالج البند 20				
المجموع	غير مناسبة	نوعا ما	مناسبة	الرأي الأقدمية
42	06 3.82	06 07	30 31.18	أقل من 08
24	00 2.18	05 04	19 17.82	أكثر من 08
66	06	11	49	المجموع

$$K^2 = 2.35$$

الجدول من (8 إلى 25) تعالج الفرضية الإحصائية الثالثة.

و بالرجوع إلى جدول القيم الحرجة تحت درجة حرية ن=2 ومستوى الدلالة 0.05 نجد قيمة K^2 الجدولة تساوي 5.99 ، وبالتالي K^2 المحسوبة أصغر من K^2 الجدولة في كل من البند من 16 الى 25 والتي قيمها على الترتيب 2.58 ، 0.10 ، 1.24 ، 1.34 ، 2.35 ، 2.44 ، 0.60 ، 0.03 ، 0.24 ، 0.60 ، ومنه يتم قبول الفرض الصفر أي لا فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال

التنفيذيين لمؤسسة نضال حول مدى استجابة أساليب وطرائق العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

حيث يرى العمال أن التطبيقات والوسائل المساعدة ومدة التدريب والورشات والمعامل التدريبية كافية، وطرق التدريب والوسائل المستخدمة مناسبة وهي حديثة، أما عن الأجهزة فهي متوفرة، وأما عن مدة التدريب وتوقيته فهي ملائمة لظروف العمال، وذلك بنسب تراوحت ما بين 60.61 % و 80.30 % .

الفرضية الإحصائية الرابعة:

الجدول رقم (23) يعالج البند 31				
المجموع	لا يلمس البرنامج	جزء من البرنامج	كل البرنامج	الرأي الأقدمية
42	05	07	30	أقل من 08
24	03	05	16	أكثر من 08
66	08	12	46	المجموع

$$\chi^2 = 0.17$$

الجدول رقم (18) يعالج البند 26				
المجموع	ضعيف	مقبول	كبير	الرأي الأقدمية
42	03 3.18	05 6.36	34 32.45	أقل من 08
24	02 1.82	05 3.64	17 18.55	أكثر من 08
66	05	10	51	المجموع

$$\chi^2 = 0.8$$

الجدول رقم (24) يعالج البند 32				
المجموع	إطلاقاً	أحياناً	دائماً	الرأي الأقدمية
42	05 5.09	07 7.64	30 29.27	أقل من 08
24	03 2.91	05 4.36	16 16.73	أكثر من 08
66	08	12	46	المجموع

$$\chi^2 = 0.17$$

الجدول رقم (19) يعالج البند 27				
المجموع	إطلاقاً	أحياناً	دائماً	الرأي الأقدمية
42	06 5.73	07 7.64	29 28.64	أقل من 08
24	03 3.27	05 4.36	16 16.36	أكثر من 08
66	09	12	45	المجموع

$$\chi^2 = 0.10$$

الجدول رقم (25) يعالج البند 33				
المجموع	إطلاقاً	أحياناً	دائماً	الرأي الأقدمية
42	06 5.09	12 12.09	24 24.82	أقل من 08
24	02 2.91	07 6.91	15 12.41	أكثر من 08
66	08	19	39	المجموع

$$\chi^2 = 0.30$$

الجدول رقم (20) يعالج البند 28				
المجموع	لا	لا ادري	دائماً	الرأي الأقدمية
42	05 4.45	12 12.09	25 25.45	أقل من 08
24	02 2.55	07 6.91	15 14.55	أكثر من 08
66	07	19	40	المجموع

$$\chi^2 = 0.03$$

الجدول رقم (26) يعالج البند 34				
المجموع	متساهل	موضوعي	متشدد	الرأي الأقدمية
42	09 8.91	28 28	05 5.09	أقل من 11
24	05 5.09	16 16	03 2.91	أكثر من 11
66	14	44	08	المجموع

$$\chi^2 = 0.10$$

الجدول رقم (21) يعالج البند 29				
المجموع	غير متنوعة	نوعاً ما	متنوعة	الرأي الأقدمية
42	05 3.18	07 7.64	30 31.18	أقل من 08
24	00 1.82	05 4.36	19 17.82	أكثر من 08
66	05	12	49	المجموع

$$\chi^2 = 1.69$$

الجدول رقم (27) يعالج البند 35				
المجموع	إطلاقاً	أحياناً	دائماً	الرأي الأقدمية
42	06 5.73	08 8.27	28 28	أقل من 08
24	03 3.27	05 4.73	16 16	أكثر من 08
66	09	13	44	المجموع

$$\chi^2 = 0.05$$

الجدول رقم (22) يعالج البند 30				
المجموع	عند نهاية التدريب ككل	عند نهاية كل محور	عند نهاية الحصة	الرأي الأقدمية
42	05 6.36	06 07	31 28.64	أقل من 08
24	05 3.64	05 04	14 16.36	أكثر من 08
66	10	11	45	المجموع

$$\chi^2 = 1.24$$

الجدول رقم (28) يعالج البند 36				
المجموع	إطلاقاً	أحياناً	دائماً	الرأي الأقدمية
42	27 26.73	10 9.55	05 5.73	أقل من 08
24	15 15.27	05 5.45	04 3.27	أكثر من 08
66	42	15	09	المجموع

$$0.18 = \chi^2$$

الجدول من (26 إلى 36) تعالج الفرضية الإحصائية الرابعة

لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

9- النتائج العامة وعلاقتها بنتائج الدراسات

السابقة: تبين النتائج والتي اتفق عليها العمال على العموم 100 % أن الفرد العامل على دراية بأهداف التدريب الذي يتلقاه ، الأمر الذي يعد مهم كون أن الإنسان من المهم أن يكون على دراية بأهدافه ، لأن الإنسان بلا هدف مثل السفينة بلا شراع تذهب في جميع الاتجاهات دون الوصول إلى مبتغاه ، إلا أن الأمر المؤسف في المحور الأول المتعلق بأهداف التدريب أنه لا يتم المشاركة في وضع الأهداف رغم أن العنصر الأهم في العملية التدريبية هو الفرد العامل لأنه هو الأدرى باحتياجاته ، ربما يعود الأمر إلى أن المعنيون بوضع أهداف التدريب يستهينون بقدرة العمال التنفيذيين على وضع أهداف التدريب كون أن مستواهم دون الجامعي ، لأنه عندما يكون الأمر متعلق بعمال الإدارة العليا فالأمر يختلف حيث يقوم هؤلاء بوضع أهداف التدريب ، وذلك من خلال اجتماع يطرحون فيه مختلف المشاكل التي يتعرضون لها ، و تترجم هذه الأخيرة إلى أهداف التدريب الذي يخصهم ، أما فيما يخص محتوى التدريب ، فهو محتوى ثري يتبع آخر المستجعات التي تطرأ في العمل ، وأن هذا المحتوى يقدم بوسائل وأساليب ، وطرق تدريبية حديثة ومتنوعة ، وفي الأخير يتعرض العمال إلى تقييم ، حيث أن هذا التقييم يمس كل البرنامج وهو فوري ويتم بكل موضوعية ، كما أن العمال يكونون بدراية بالإجابة النموذجية ، الأمر الذي يزيد من تثبيت المعلومة أكثر. وعليه من الضروري ومن المهم أن يكون التدريب كما ذكر أعلاه في ظل مختلف التغيرات التي تحصل ، وهذا ما توصلت إليه دراسة وسيلة حمداوي حيث أكدت الباحثة على أنه يتوجب على إدارات التدريب في المؤسسات الاقتصادية ، وعلى المؤسسات التدريبية

-و بالرجوع إلى جدول القيم الحرجة تحت درجة حرية $n=2$ ومستوى الدلالة 0.05 نجد قيمة χ^2 الجدولة تساوي 5.99 ، وبالتالي χ^2 المحسوبة أصغر من χ^2 الجدولة في كل من البند من 26 إلى 36 والتي قيمها على الترتيب 0.8 ، 0.10 ، 0.03 ، 1.69 ، 1.24 ، 0.17 ، 0.17 ، 0.30 ، 0.10 ، 0.18 ، ومنه يتم قبول الفرض الصفري أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نقلال حول مدى استجابة أساليب التقييم المتبع في العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

حيث اتفق العمال على أنهم يفهمون كل ما يحاول المدرب توصيله لهم ، وتمنح لهم فرص إلقاء الأسئلة في الحصص التدريبية ، وأن المدربين يمتلكون مؤهلات علمية وأكاديمية تسمح لهم بتفعيل سياسة التدريب ، وأن وسائل التقييم المستعملة متنوعة ويتم تقييمهم عند نهائية كل حصة أي هناك تغذية راجعة فورية ، وأن التقييم يغطي كل البرنامج وهم على اطلاع دائم بالنتائج التي يحصلون عليها وعلى التصحيح النموذجي بعد انتهاء التقييم ، كما اتفقوا على أن المدرب موضوعي في تقييمه ، وأنه يتم الأخذ بآرائهم حول الامتحانات المطبقة عليهم ، وكانت استجابات العمال في هذا المحور تتراوح بين 59.09 % و 77.27 % ، إلا أن أمر أخذ آراء المتدربين حول الامتحانات لا يتم وفق استخدام استبيانات ، لكن حبذا لو كان الأمر باستبيانات أحسن لكي يؤخذ الأمر بجدية من طرف المتدرب بإعطائه فرصة لإبداء رأيه ، كون رأيه جد مهم .

-ومن خلال قبول الفرض الصفري في كل المحاور

يتم عدم قبول الفرض البحثي وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال التنفيذيين

11-وقد توصلت الدراسة إلى بعض الاقتراحات:

▪ ضرورة الاهتمام بالتدريب المهني من قبل المؤسسات لأنه وسيلة سد ثغرة بين ما تحدثه التكنولوجيا في مواقع العمل والأداء المطلوب من العامل حتى يستطيع التكيف.

▪ إدارة دورات تدريبية تكسوها الاحتياجات الفعلية للعمال لكيلا تبقى هذه الدورات مجرد شعارات جوفاء ، لذا ينبغي اشراك العمال حتى وان كانوا العمال التنفيذيين في وضع الأهداف ، لأنهم الأدرى باحتياجاتهم ، فالمولود الجديد يبكي لأنه إما بحاجة إلى طعام ، أو أنه يتألم ، فرغم عدم امتلاكه لقدرات إلا أنه الأدرى باحتياجاته واستطاع التعبير عنها.

المختلفة ، إعادة النظر في البرامج التدريبية وتكييفها مع المتطلبات الحالية ، أما دراسة مواريس ورفقاؤه وعلي موسى الشمولي فقد اتفقت مع الدراسة الحالية على أهمية التدريب وعلى أن يكون مستمرا استمرارية التغير التكنولوجي كون هذا يخلق للعامل القدرة على التكيف في عمله.

10-الخلاصة العامة: يمكن القول أن العملية

التدريبية في مؤسسة نفضال تعتبرها الجدية كونها تتبع التطورات التكنولوجية الحاصلة على مستوى العمل ، الأمر الملموس في صياغة الأهداف وتحديدها والإعلان عنها ، و بناء البرامج بمحتويات غنية ، وحداثة الأساليب والطرائق المعتمد عليها في هذه العملية ، ووضع من تؤهله مؤهلات للعمل عليها أو بها ، وأخيرا استمرارية التقييم والاهتمام بعنصر التغذية الراجعة.

الهوامش

- 1- أمزيان حنقال (2003)، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة، الجزائر، ص: 05.
- 2- لمياء محمد أحمد السيد (2002)، العولمة ورسالة الجامعة رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، ط 1، القاهرة، ص: 61.
- 3- لحسن بوعبدالله (2004)، (تقويم دورة تدريبية بإحدى المؤسسات التدريبية)، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، العدد 01، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص: 121.
- 4- بشير عبد الحليم الكلوب (1999)، التكنولوجيا في عملية التعلم والتعليم، دار الشروق، ط 2، عمان، ص: 284.
- 5- علي موسى الشوملي (2000)، (أثر برنامج تدريب لمعلمي اللغة العربية على تحصيل طلابهم)، المجلة التربوية، المجلد 14، العدد 55، جامعة الكويت، ص: 156-158.
- 6- مورييس ورفقاؤه (2003)، (تأثير نظم مجتمعية على عدد من المصانع المتشابهة)، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 19، العدد 01، جامعة الأردن، ص: 243.
- 7- وسيلة حمداوي (2004)، (دراسة تحليلية في متغيرات البيئة العالمية وتأثيرها على المناهج والتكنولوجيا)، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، العدد 01، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص: 225-234.
- 8- علي السلمي (1998)، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، ص: 314-315.
- 9- حسن أحمد الطعاني (2002)، التدريب، مفهومه، فعاليته، دار الشروق، ط 1، ص: 22-23.
- 10- حسن أحمد الطعاني، المرجع نفسه، ص: 29.
- 11- سعيد ياسين عامر (1998)، الإدارة وآفاق المستقبل، المطبعة العثمانية الحديثة، القاهرة، ص: 547-549.
- 12- إسماعيل محمد باب والآخرين (1990)، دراسات في اقتصاديات التعليم وتخطيطه، دار الفكر العربي، القاهرة، ص: 542.
- 13- Michel Fabre (1994), Penser la formation, P.U.F, Paris, p : 32.
- 14- رأفت السيد عبد الفتاح (2001)، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص: 113.
- 15- سعيد التل وآخرون (1997)، قواعد الدراسة في الجامعة، دار الفكر العربي، ط 1، عمان، ص: 300.
- 16- لحسن بو عبد الله (2005): محاضرات في مقياس التكوين المهني، تخصص علم النفس الصناعي، جامعة فرحات عباس، سطيف،
- 17- فاروق عبده فليه (2005)، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، الأردن، ص: 265.
- 18- بشير عبد الحليم الكلوب، مرجع سابق، ص: 31.
- 19- ربحي مصطفى عليان (2005)، مجتمع المعلومات والواقع العربي، دار حرير، عمان، ص: 157.
- 20- صلاح الشنواني (1996)، التطور التكنولوجي، المنشأة الصناعية، مركز الإسكندرية، الإسكندرية، ص: 68.
- 21- جابر عبد الحميد جابر (1778)، التعلم وتكنولوجيا التعليم، دار النهضة العربية، القاهرة، ص: 31.
- 22- Muchinsky (1983), Psychology applied work an introduction to industrail and organization psychology ,mining project ,p:178 .
- 23- سعد عبد الرحمن (1998)، القياس النفسي، النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، ط 2، القاهرة، مصر، ص: 172.
- 24- المختار محمد إبراهيم (2005)، أسس تحليل البيانات في علم الاجتماع، ط 1، ص: 124.

الملاحق

- استمارة الدراسة النهائية

سيدي /سيدتي السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار انجاز بحث علمي والمعنون " مدى استجابة التدريب المهني للتطورات التكنولوجية الحاصلة في موقع العمل من وجهة نظر العمال وفق أقدميتهم. -مؤسسة نفضال نموذجاً -

وعلى اعتبار أنها دراسة تتناول مدى مواكبة التغير الذي أحدثته التطور التكنولوجي في العمل على عملية التدريب المهني نرجو من سيادتكم وضع إشارة (x) في المكان المناسب للإجابة.

البيانات الشخصية:

الأقدمية في العمل:..... -

1-المحور الأول: أهداف العملية التدريبية

واضحة	نوعاً ما	غير واضحة
كبير	بعض الشيء	لا احتاج
نعم	نوعاً ما	لا
واضح	مقبول	لم يغير شيء
كبير	مقبول	لم يطور
واسع	مقبول	لم يطور
تحقق	نوعاً ما	لم يتحقق

- 1-أهداف التدريب بالنسبة لك
- 2-أنت محتاج للتدريب بشكل
- 3-تشارك في وضع أهداف التدريب
- 4-ممكنك التدريب من تحسين أدائك على مستوى عملك بشكل
- 5-التدريب الذي قيمت به نبي قدراتك لتواجه متطلبات العمل بشكل
- 6-الدورة التدريبية طورت معلوماتك بشكل
- 7-ترى أن هدف التدريب المتمثل في إعداد فرد متمكن من أداء عمله تحقق من خلال الدورة التدريبية

2-المحور الثاني: محتوى العملية التدريبية

دائماً	أحياناً	إطلاقاً
دائماً	أحياناً	إطلاقاً
دائماً	أحياناً	إطلاقاً
دائماً	أحياناً	إطلاقاً
دائماً	أحياناً	إطلاقاً
دائماً	أحياناً	إطلاقاً
دائماً	أحياناً	إطلاقاً
دائماً	أحياناً	إطلاقاً

- 8-محتوى الدورة التدريبية مناسب لطبيعة العمل الذي تقوم به
- 9-البرنامج التدريبي خال من المواضيع الضرورية لأداء عملك
- 10-تحتاج إلى معرفة جديدة في عملك
- 11-التدريب الذي تتلقاه يتبع آخر التطورات الحاصلة في موقع عملك
- 12-التدريب الذي تتلقاه يغلب عليه الطابع النظري
- 13-التدريب الذي تتلقاه يغلب عليه طابع المزج بين النظري والتطبيقي
- 14-التدريب الذي تتلقاه يغلب عليه الطابع التطبيقي
- 15-ترى أن عملك الحالي يحتاج إلى مهارات لم تتدرب عليها

3-المحور الثالث: أساليب وطرائق العملية التدريبية.

كافية	نوعا ما	غير كافية
مناسبة	نوعا ما	غير مناسبة
أكثر من اللازم	كافية	قليلة
كافية	نوعا ما	غير كافية
مناسبة	نوعا ما	غير مناسبة
حديثه	منعدمة	قديمة
متوفرة	نوعا ما	غير متوفرة
نعم	نوعا ما	لا
نعم	نوعا ما	لا
متوفرة	نوعا ما	غير متوفرة

16-تري بأن التطبيقات

17-تري بأن طرق التدريب

18-تري بأن مدة التدريب

19-تري بأن الوسائل المساعدة في التدريب

20-تري بأن الوسائل المستخدمة في التدريب

21-تري بأن نوعية الوسائل المستخدمة في التدريب

22-تري بأن الأجهزة المستخدمة في التدريب

23-مدة التدريب ملائمة لظروفك

24-توقيت التدريب ملائم لظروفك

25-تري أن المعامل والورشات التدريبية

4-المحور الرابع: التقييم المتبع في الدورة التدريبية

كبير	مقبول	ضعيف
دائما	أحيانا	إطلاقا
دائما	لا ادري	لا
متنوعة	نوعا ما	غير متنوعة
عند نهاية الحصة	عند نهاية كل محور	عند نهاية التدريب
كل البرنامج	جزء من البرنامج	لا يمس البرنامج
دائما	أحيانا	إطلاقا
دائما	أحيانا	إطلاقا
متشدد	موضوعي	متساهل
دائما	أحيانا	إطلاقا
دائما	أحيانا	إطلاقا

26-تفهم كل ما يحاول المدرب توصيله لك بشكل

27-تمنح لك فرص الإقاء الأسئلة في الحصص التدريبية

28-يملك المدربون مؤهلات علمية وأكاديمية تسمح لهم بتفعيل سياسة التدريب

29-مصادر ووسائل التقييم المستعملة في الدورات التدريبية

30-تقيم من طرف المدربين خلال فترة التدريب

31-يغطي التقييم أثناء العملية التدريبية

32-يتم اطلاعكم على النتائج التي تحصلون عليها بعد انتهاء التقييم

33-يقدم لكم المدربون التصحيح النموذجي بعد التقييم

34-في تقييمك تري أن المدرب

35-يتم أخذ آرائكم حول الامتحانات المطبقة عليكم

36-تستعمل استبيانات لمعرفة آرائكم حول أنظمة الامتحانات أثناء الدورات التدريبية