

دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك

دراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم اجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور :

أ.د بلال بوترة

إعداد الطالب :

عادل رقيق

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/08

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر	ابراهيم الذهبي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ التعليم العالي	بلال بوترة
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر	بالنور يوسف

السنة الجامعية : 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإسراء

مصدقنا لقوله تعالى {ولا تنسوا الفضل بينكم إن الله بما تعملون

بصير {البقرة 237

نهدي ثمرة عملنا هذا إلى من قال الحق تعالى فيهما

{وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا} الإسراء 24

إلى من علماني أبجدية الحروف

لروح أبي الطاهرة و نور قلبي أمي

والى أخوتي و أخواتي الأعزاء

إلى زوجتي الغالية وأم أولادي

إلى كل من ساندني طوال مسيرتي الدراسية

شكرنا وإلّا يشكرنا

مصادقا لقوله تعالى { فاذكروني أذكركم و أشكروا لي ولا

تكفرون { البقرة 152

و لقوله تعالى { ولئن شكرتم لأزيدنكم { إبراهيم 7

نحمد الله حمدا كثيرا ونشكره شكرا جزيلا الذي كان له الفضل والعطاء وسهل لنا المبتغى وأعاننا على إتمام هذا العمل الذي نسأله أن يكون خالصا لوجهه الكريم.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة خاصة بروفيسور

{ بلال بوترعة }

وأوجه بأسمى عبارات الشكر وعظيم الامتنان إلى السادة المحترمين المدير العام لشركة سوناطراك ومدير مركز التكوين للمؤسسة الوطنية للأشغال في الأبار ENTB على مد يد العون وتسهيل إتمام العمل الميداني بمؤسسة سوناطراك

والى جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية والطاقي الإداري لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمى لخضر الذين حملوا قدس رسالة (العلم فوق أي اعتبار) ورافقونا طوال خمس سنوات من التعليم الجامعي فكانوا لنا سندا في إنارة الدرب

الشكر لكل من ساهم من قريب أو من بعيد وقدم يد العون لإنجاز هذا العمل.

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية

سوناطراك.

لهذا الغرض انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

- ما دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ؟

ولقد تفرع عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية تمثلت فيما يلي:

- ما دور مخرجات التكوين الشخصية في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ؟

- ما دور مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟

ولقد اعتمدنا في هذا البحث دراسة إمبريقية باستخدام المنهج الوصفي نظرا لتماشيه مع موضوع الدراسة، في حين تمثل مجتمع

الدراسة في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP ونظرا لعدد العمال الكبير في المؤسسة تم الاعتماد على العينة

العرضية.

وللحصول على المعطيات الميدانية تم الاستعانة بالدراسة الاستطلاعية و بأداة الاستبيان، والتي احتوت على 24 بند، وتوصلت

الدراسة إلى النتائج التالية:

- للتكوين دور مهم في تحقيق التكيف المهني لدى عمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

- تساهم مخرجات التكوين الشخصية بأداء دور مهم في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك

ما يحقق أهدافها.

- تساهم مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة بدور فعال في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية

سوناطراك ما يزيد إنتاجها وديمومتها والمحافظة على مكانتها الوطنية والدولية.

- يركز التكوين في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار على تصميم الدورات التكوينية بأساليب حديثة تتلاءم مع التطورات

ومواكبة التغيرات وزيادة مكانتها في مصاف الدول.

- كفاءة استراتيجيات وسياسات التكوين وهذا راجع لقدرتها على التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية للمؤسسة وفاعلية

مخططاتها وتأقلمها مع المستجدات ومواكبته.

الكلمات المفتاحية :

التكوين، التكيف المهني.

Abstract :

This study aimed to reveal the role of training in achieving vocational adaptation among employees of the economic enterprise Sonatrach.

For this purpose ‘this study started from a main question:

What is the role of training in achieving vocational adaptation among the employees of Sonatrach ?

A group of sub-questions emerged from this question ‘as follows:

-What is the role of the personal training outputs in achieving vocational adaptation among the employees of the Sonatrach economic institution?

-What is the role of the training outputs associated with the institution in achieving vocational adaptation among the employees of the Sonatrach economic institution??

In this research,we adopted an empirical study using the descriptive approach due to its compatibility with the subject of the study ‘while the study population was represented in the National Corporation for Works in Wells (ENTP) ‘and due to the large number of workers in the corporation ‘the cross-sample was relied upon.

key words :

Training, professional adaptation.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الاشكال البيانية
XI	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول	
الأدبيات النظرية والتطبيقية	
26	تمهيد
27	المبحث الأول : الأدبيات النظرية
27	1- التكوين
29	2- التكيف المهني
31	المبحث الثاني : العلاقة بين المتغيرات
32	المبحث الثالث : الادبيات التطبيقية
36	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الثاني	
الدراسة الميدانية	
39	تمهيد
40	المبحث الأول : الطريقة والادوات
40	أولا : الطريقة

41	ثانيا: الأدوات
44	المبحث الثاني : النتائج والمناقشة
44	أولا: النتائج
74	ثانيا: المناقشة
79	خلاصة الفصل
81	الخاتمة
84	قائمة المصادر والمراجع
87	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	44
02	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر	45
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	46
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية	47
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الدورات التكوينية	48
06	يوضح هل يزيد التكوين من خبراتي التي تحتاجها جماعة العمل	50
07	يوضح أن التكوين يحفز قدراتي المهنية التي تستفيد منها جماعة العمل	51
08	يوضح أن التكوين ينمي معارفي المهنية التي تحتاجها جماعة العمل	52
09	يوضح أن التكوين يحفز على استغلالي لمهارتي ضمن جماعة العمل	53
10	يوضح أن التكوين يجدد معارفي حول حسن التصرف مع الآلة في بيئة العمل	54
11	يوضح أن التكوين يمكن من التحكم في الوقت في بيئة العمل	55
12	يوضح أن التكوين يزيد من خبرتي للتصرف في بيئة العمل	56
13	يوضح أن التكوين يحفز على تخطيطي للأنشطة في بيئة العمل	57
14	يوضح أن التكوين يمكن من زيادة معارفي نحو نظام الحوافز في مؤسسة العمل	58
15	يوضح أن التكوين يزيد من استعدادي الذاتي للالتزام بتعليمات المسؤولين	59
16	يوضح أن التكوين يدفع لتكفي مع النظام الداخلي للمؤسسة	60
17	يوضح أن التكوين يساهم في زيادة انضباطي بالنظام الداخلي لبيئة العمل	61
18	يوضح أن التكوين يساهم في زيادة إنتاجتي داخل جماعة العمل	62
19	يوضح أن التكوين يعمل على زيادة استقراري مع جماعة العمل	63
20	يوضح أن التكوين يحقق الأهداف التي تسطرها جماعة العمل	64
21	يوضح أن التكوين يضع كل عامل في مكانه المناسب داخل جماعة العمل	65
22	يوضح أن التكوين يمنح الخبرة لاستغلال الآلة في بيئة العمل	66

23	يوضح أن التكوين يحقق أهداف أنشطة المؤسسة في بيئة العمل	67
24	يوضح أن التكوين يعمل على خلق استقراري في بيئة العمل	68
25	يوضح أن التكوين يزيد من إدراكي لدوري في بيئة العمل	69
26	يوضح أن التكوين يمكن من زيادة إنتاجي للاستفادة من الحوافز داخل المؤسسة	70
27	يوضح أن التكوين يمنح الخبرة لتكيفي مع النظام الداخلي للمؤسسة	71
28	يوضح أن التكوين يحفز على زيادة الإنتاجية للمؤسسة	72
29	يوضح أن التكوين يعمل على توزيع الأدوار وفق نظام المؤسسة	73

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
44	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	01
45	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر	02
46	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	03
47	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية	04
48	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير عدد الدورات التكوينية	05

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
01	استمارة الاستبيان
02	الترخيص بالزيارة الميدانية
03	شهادة التربص بالمؤسسة
04	الهيكل التنظيمي والمخطط العام للمؤسسة
05	الهيكل التنظيمي لمركز التكوين
06	هيكل الطاقم الإداري لمركز التكوين

مَغْرَمَةٌ

المقدمة :

إن المجتمعات الحديثة شهدت نقلة نوعية نتيجة التقدم التكنولوجي والحراك الاجتماعي، فتغير نمط الحياة والاستهلاك وتعددت حاجات الأفراد والجماعات وحتى ذهنية الأفراد و تعددت أذواقهم وهو ما أدى إلى اختفاء التنظيمات التقليدية التي أصبحت بناءاً لها لا تماشى وطبيعة التغيرات الحاصلة وكانت الحاجة ملحة وقوية للبحث عن تنظيمات جديدة وحديثة تشبع هذه الرغبة وتتلاءم مع طبيعة التغيرات المختلفة وهو ما أقر به سان سيمون في قوله "ان مجتمع الغد لن يعتمد على الأساليب الإدارية المتبعة فيه على القهر والقوة كما إن سلطة الهيئة الإدارية العليا لن تقوم على المولد بل ستركز على المعرفة العلمية والخبرة الفنية"، ليحل زمن رشد وعقلنة التنظيمات التي أصبحت تتسم بكبر الحجم والتخصص وتقسيم العمل وكبر عدد العاملين و تؤمن بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب ليصبح من البديهي اليوم أن يتوقف نجاح وتحقيق أهداف أي تنظيم بالدرجة الأولى بالموارد البشرية فهي أهم مورد وأساس ثروتها و مصدر ميزتها التنافسية المستدامة لذلك التنظيمات اليوم لا تدخر جهداً لتحقيق ما تصبو إليه في البقاء والنمو والتكيف مع المتغيرات البيئية لتلتزم بسد حاجيات الفاعلين وحل أي مشكلة تقف عقبة في سبيل انجاز المهام المكلفين بها لتحقيق قيمة مضافة للمؤسسة.

والجزائر على غرار دول العالم فهي تسعى لبناء تنظيمات ومؤسسات على أسس وقواعد متينة خاصة بعد انخيار اقتصادها نتيجة الاستعمار الفرنسي لتبني العديد من السياسات و تمر بالعديد من المراحل منها : التسيير الذاتي، التسيير الاشتراكي، إعادة الهيكلة وغيرها، لتدرك بعد العديد من السياسات الفاشلة إن المشكلة تكمن في كونها اهتمت بالجوانب المادية و الهيكلية دون الجوانب البشرية وغفلت على مدى أهمية الفاعل داخل التنظيم فهو لم يلقن طرق العمل وكيفية التسيير والإشراف, لأن كل هذا في تطور مستمر، وعليه فالخبرة الثابتة والموروثة لا تجدي نفعا في ظل التطور التكنولوجي والحركية المستمرة وستؤثر سلباً عن المردود و الإنتاجية وجودة العمل وتخلق عجز عن فهم الأدوار.

بناء على ذلك تحتم على التنظيم العمل على تحديث خبرات الفاعلين عنده من خلال برامج التكوين و التدريب بحيث يلتحق العمال بدورات تنمي عندهم أساليب العمل وتطلعهم على الأساليب المحدثه، إلا أن هذا التكوين لا يجب ان يكون عند التحاق العامل بعمله أو عند إدخال آلية جديدة للمؤسسة بل يكون مستمر و مقنن و وفق برنامج معين و خلال فترات معينة لا ينقطع إلا بانقطاع العمل.

والمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار **ENTP** (سوناطراك) محل الدراسة الميدانية تعتمد التكوين المستمر كآلية لتحسين أداء المورد البشري فهو كفيل بأن يقضي على هاته الظواهر (احتلالات الأداء، نقص الإنتاج،

عدم فهم الأدوار، عدم مواكبة التغير التكنولوجي (فيمكن الفاعلين من كسب الدافعية والمعلومات حول طرق العمل وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الذهنية والنفسية والاجتماعية وزيادة روح المسؤولية وبالتالي استمراريته في العمل و مواكبة التنظيم و أفراده للمستجدات التي تحدث في بيئة العمل والتجديد التكنولوجي واكتساب المعارف وتحسين الأداء وتحقيق الاستقرار ما يحقق له أهدافه ويضمن استمراريته.

وكل هذا يساهم في تكيف العمال مع وسطهم المهني والاجتماعي فهو عملية مهمة مصاحبة للتغير التنظيمي لاسيما في المؤسسات الاقتصادية التي تشهد تغيرات مستمرة وتواجه منافسة قوية تستدعي بناء الأفراد ليتمكنوا من مواجهة كافة المواقف وتهيئته لبيئة العمل وتحقيق الأهداف الخاصة و العامة.

جاءت الدراسة الحالية لتجيب على التساؤل الرئيس التالي :

ما دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ؟

ومنه كانت التساؤلات الفرعية :

- ما دور مخرجات التكوين الشخصية في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ؟
- ما دور مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟

الفرضية الرئيسية :

- يساهم التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك
- ومنه الفرضيات الفرعية :

- لمخرجات التكوين الشخصية لعمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك دور في تحقيق التكيف المهني
- لمخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة لعمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك دور في تحقيق التكيف المهني.

1- مبررات اختيار الموضوع:

لكل موضوع أسباب تدفع بالباحث للبحث والتنقيب فيه دون غيره ومن أبرز الأسباب الموضوعية التي دفعت بنا لاختيار هذا الموضوع نذكر ما يلي :

- محاولة التعرف على دور التكوين في تحقيق التكيف المهني في المؤسسة محل الدراسة.
- أهمية التكوين كاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
- إبراز القيمة العلمية لهذا الموضوع.

إن هذه الأسباب وغيرها دفعتنا وكونت لدينا فضول علمي للبحث في هذا الموضوع وجمع أكبر قدر من المعطيات حوله.

2- أهداف البحث وأهميته :

1-2 الأهداف: في ضوء الكتابات النظرية والميدانية حول الموضوع المتعلق بالتكوين والتكيف المهني تهدف الدراسة الحالية لمجموعة أهداف وهي كالآتي :

- التعرف على دور التكوين في تحقيق التكيف المهني.
- تقديم مجموعة متكاملة من المقترحات والتوصيات اللازمة لتفعيل وتحسين جودة البرامج التكوينية التي من الممكن في حال الأخذ بها المساهمة في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم كما ونوعا.
- محاولة إبراز واقع استراتيجية التكوين ومساهمتها في خلق التكيف المهني في إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الهامة وهي مؤسسة سوناطراك.
- محاولة تقديم ولو القليل للتراث السوسيولوجي حول التكوين.

2-2 الأهمية:

1-2-2 الأهمية العلمية :

- تكمن أهمية هذه الدراسة في السعي لإضافة دراسة علمية جديدة والموضوع المطروح يحمل قيمة علمية تتمثل في أحد آليات واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ألا وهو تكوين المورد البشري.
- الإجابة على التساؤلات المقدمة ودراسة الفرضيات لإثبات صحتها من عدمها.
 - إلقاء الضوء والإلمام بجوانب تتعلق بالتكيف المهني وأهميته بالنسبة للتنظيم.

2-2-2 أهمية عملية :

- تكمن أهمية هذه الدراسة في سعيها لإضافة دراسة علمية جديدة تكون مرجعا لدراسة ظاهرة دور التكوين في تحقيق التكيف المهني.
- قد تسهم هذه الدراسة من خلال التوصيات التي تتوصل لها لاستفادة أرباب العمل من طرق خلق التكيف داخل التنظيم.

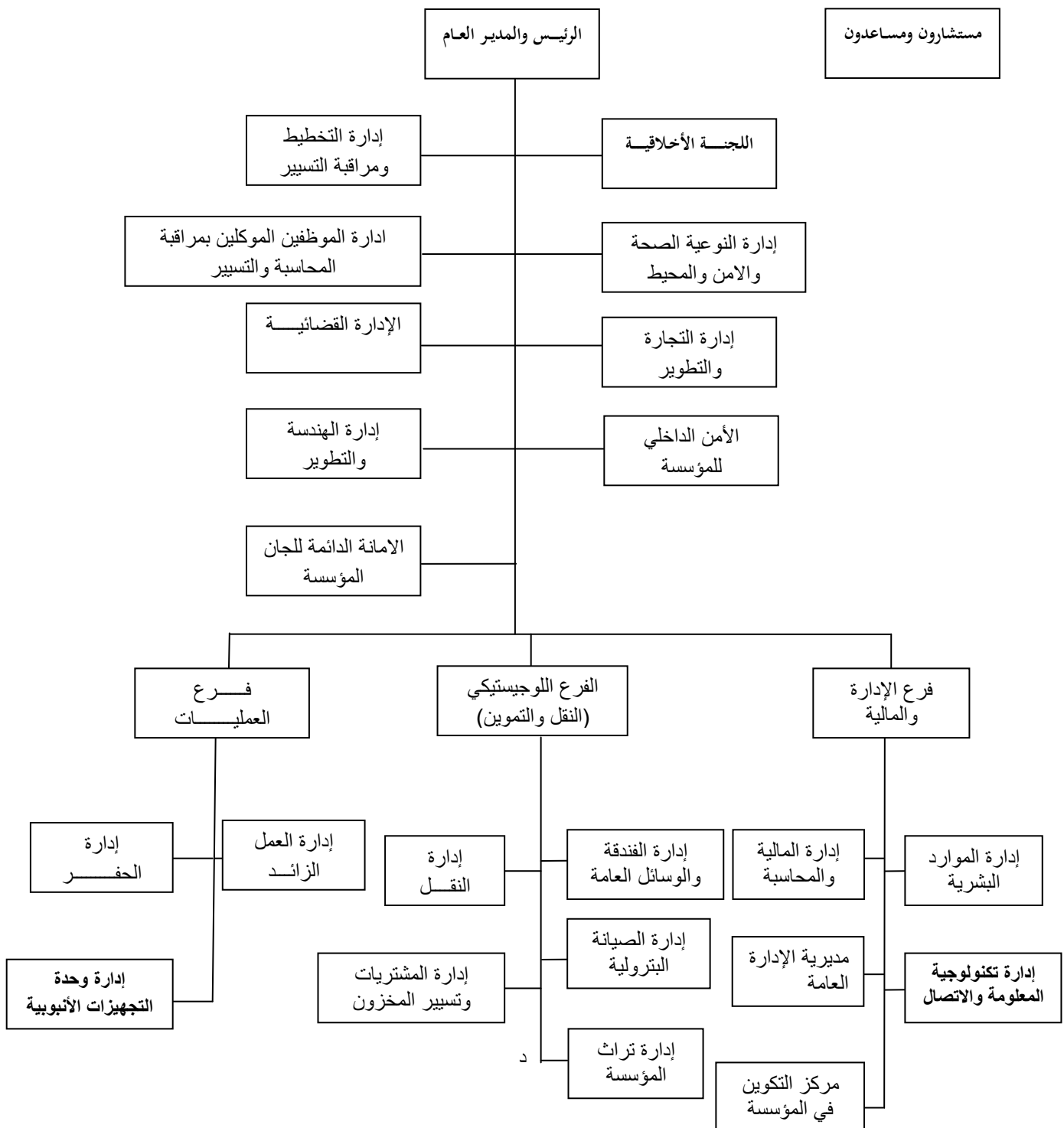
3 - مجالات الدراسة (حدود البحث):

تتمثل حدود الدراسة في ما يلي :

3-1 مجال المكاني للدراسة:

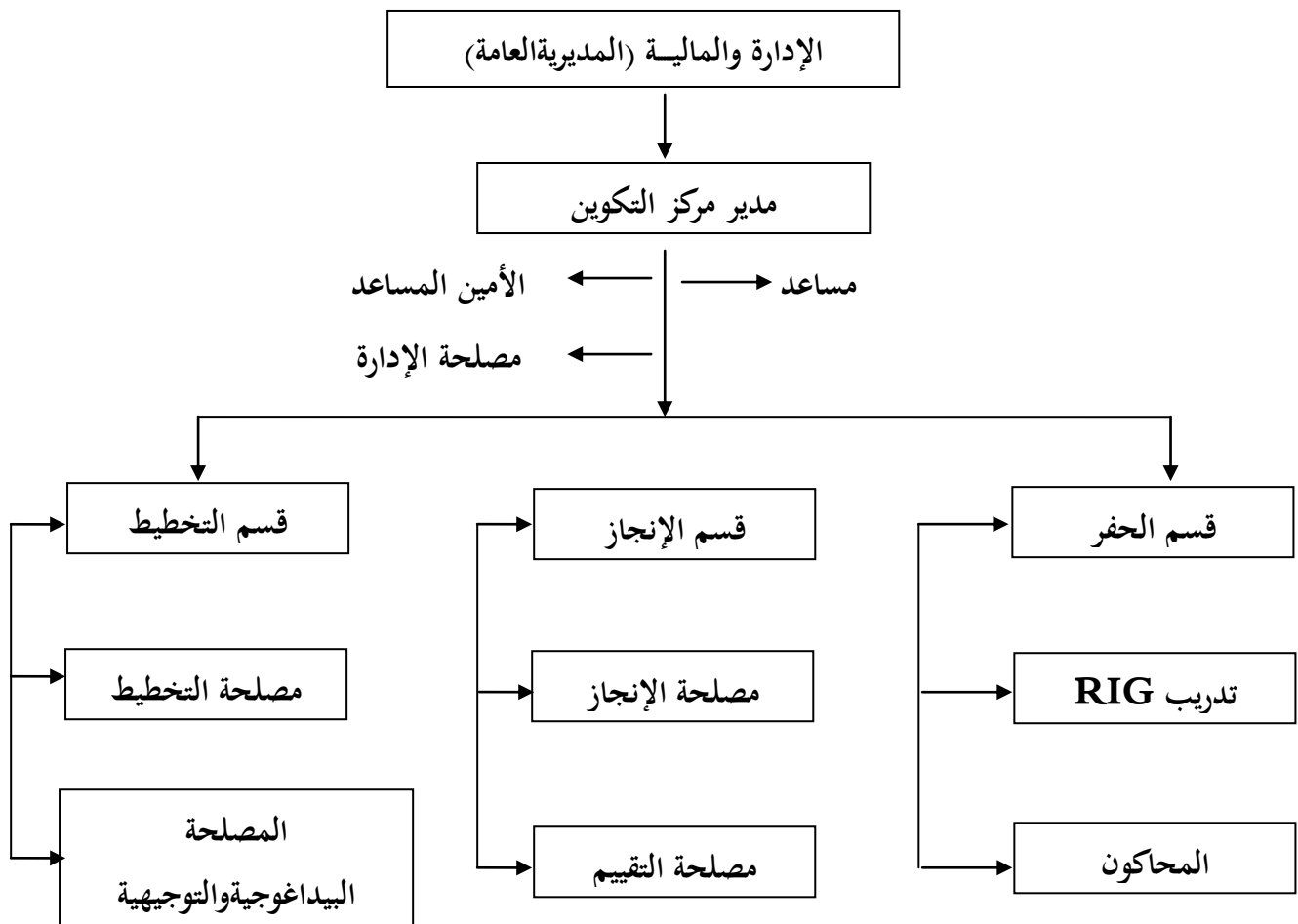
تأسست شركة سوناطراك في الجزائر سنة 1963 وهي شركة نفطية وغازية مملوكة للدولة الجزائرية تعتبر شركة سوناطراك واحدة من أكبر منتجي النفط في الجزائر وتمتلك الشركة العديد من المشاريع النفطية والغازية في المنطقة تتبع المؤسسة نظام إداري متطور متكامل يهدف إلى تحقيق الفاعلية والكفاءة في جميع العمليات والأنشطة التي تقوم بها وتعتمد على فريق عمل مؤهل وذو خبرة عالية، كما تعمل الشركة على تطوير وتحسين عملية الإنتاج والاستكشاف والتنقيب على النفط والغاز وتصنيع وتسويق المنتجات النفطية والغازية وتوفير خدمات لنقل وتوزيع المنتجات النفطية في المنطقة وتسعى لتحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية في جميع أنشطتها.

المخطط العام للمؤسسة



أجرى الباحث دراسته في مركز التكوين للمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP أحد فروع مؤسسة سوناطراك، وأنشأت بمرسوم تنفيذي 171/18 بتاريخ 1981/08/01، ويقدر رأسمال الإجمالي للمؤسسة 14800000000 د ج، والعدد الإجمالي لعمال المؤسسة ENTP يقارب 7011، ويقع المقر الاجتماعي بالمنطقة الصناعية 20 أوت 1955 حاسي مسعود ولاية ورقلة، ويقدر عدد عمال مركز التكوين بـ 35 عاملاً، وتنظيم مركز التكوين يكون كما هو موضح في مخطط التنظيم لمصالح مركز تكوين المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP :

تنظيم مركز التكوين



أما من حيث مشروع الهيكل التنظيمي للطاقت الإداري لمركز التكوين فهم كالتالي:

جدول: يوضح توزيع العاملين حسب متغير الفئة المهنية

النسبة	التكرار	الهيئة
16.67 %	06	مدير
5.55 %	02	الأمانة
41.67 %	15	الإطارات
5.55 %	02	محققون
22.23 %	08	مهندس
2.78 %	01	المساعد
5.55 %	02	محامي
100 %	36	المجموع

- مهام مركز التكوين :

مركز تكوين المؤسسة الوطنية للإشغال في الآبار ENTP لديه الكثير من المهام منها:

- يضمن سماع الزبون.
- يشارك في تحضير مخططات وبرامج تكوين المؤسسة.
- يخطط ويربط بين أعمال التكوين مع بنيات المؤسسة ومنظمات التكوين.
- ينجز أعمال التكوين وتحسين المؤسسة.
- يحضر برامج ومواصفات التكوين.
- ي-ضمن التكفل بتربصات المعاونين الجدد والجامعيين.
- يضمن توفير الإمكانيات البيداغوجية والتوجيهية للتكوين.
- يربط بين إدارة الهندسة وتطوير إنجاز التكوينات التعاقدية المرتبطة بوسيلة الإنتاج.
- يضمن أعمال التكوين.
- يضع تقارير النشاطات الدورية.
- يضمن تكوين وتحسين الطاقم العامل في مدرسة Rig.
- يضمن تكوين الطاقم العامل على محاكاة PLC / VDR / SCR / IWCF، رافعات، سياقه.

- يدير طاقم البنية.

- يحرص على تطبيق ترتيبات نظام الإدارة QHSE للمؤسسة.

وتتم عملية التكوين في مؤسسات سوناطراك بالتعاون بين مراكز التكوين والمديريات والإدارات المختلفة في الشركة، ويتم تحديد احتياجات تكوين وتدريب وتطوير الموظفين في الشركة وفقا للمهام والوظائف التي يقومون بها، ويتم تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية والتعليمية المختلفة وفقا لهذه الاحتياجات.

ويتم تقديم الدورات التدريبية والبرامج التعليمية إما داخليا في مقر الشركة أو خارجيا في مراكز التكوين المختلفة بتوفير الدعم الفني والمادي اللازم للمتدربين والمدرسين، وتتضمن هذه البرامج التعليمية المختلفة مواضيع متنوعة تشمل نشاطين أساسيين وأنشطة مساعدة

فالنشاطين الأساسيين هما: - حفر الآبار البترولية - صيانة وتمديد إنتاجية الآبار المستعملة.

أما الأنشطة المساعدة تتمثل في: - الصيانة البترولية - التركيب والتفكيك.

وتقييم أداء المتدربين وتحديد مستواهم ومدى تحقيقهم للأهداف المحددة، وتفعيل مبدأ التكوين المستمر من أجل ضمان استمرارية في تحسين أداء الموظفين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجال المحروقات.

أهمية مركز التكوين:

يعنى مركز التكوين بتدريب الموارد البشرية العاملة حيث يتمتع المركز بأهمية كبيرة لعدة أسباب منها:

- **تحسين كفاءة العاملين:** يهدف مركز التكوين إلى تحسين كفاءة العاملين في الشركة وتطوير مهاراتهم ومعارفهم وهو ما يساعد على تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف المحددة.

- **تطوير القدرات والمهارات:** يساعد مركز التكوين على تطوير قدرات ومهارات الموظفين وتحسين مستواهم المهني والشخصي، وهذا يساعد على تحسين فرص الترقية والتطوير المهني داخل الشركة.

- **تحقيق الاستدامة:** يعمل مركز التكوين على تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية في جميع أنشطته، وهذا يساعد على تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة والمجتمع.

- **تحسين الجودة والإنتاجية:** يساعد مركز التكوين على تحسين جودة الإنتاج والإنتاجية وتحسين أداء العاملين في الشركة ما يحقق الأهداف المحددة وتحسين المنافسة في السوق.

- **تطوير الموارد البشرية:** يعتبر مركز التكوين من أهم المراكز التدريبية حيث يعمل على تطوير الموارد البشرية وتوفير فرص التعليم والتدريب والتطوير المهني للشباب والموظفين في الشركة.

2-3 المجال الزمني للدراسة:

وقد مرت الدراسة الحالية بعدة مراحل:

3-2-1 المرحلة الأولى: تم فيها اختيار موضوع الدراسة حيث تم ضبط عنوان الدراسة من خلال جلسة مع

الأستاذ المشرف حيث تم التوصل إلى عنوان الحالي للدراسة المعنون بـ " دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك " ثم البدء بوضع خطة بحثية للموضوع في إطاره المنهجي، وبدء الباحث في جمع المصادر والمراجع اللازمة للشروع في الدراسة النظرية، و ذلك بداية من شهر نوفمبر 2022 إلى شهر جانفي 2023، في حين أكمل الباحث الجانب النظري للمذكرة في 12 فيفري 2023.

3-2-2 المرحلة الثانية: تم أول اتصال بالمؤسسة محل الدراسة يوم 19 فيفري 2023 من خلال القيام بزيارة

استطلاعية وتم خلالها أخذ موافقة مدير المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار على القيام بالدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة والذي أبدى ترحيبه وموافقته بالفكرة، ما سمح للباحث التعرف بشكل عام وعن قرب على مجال الدراسة.

3-2-3 المرحلة الثالثة: قام الباحث بعدة زيارات للمؤسسة أغلبها في شهر مارس 2023 لجمع معلومات

حول مركز التكوين والطرق المتبعة فيه وأخذ بعض الوثائق الخاصة بالمؤسسة لخدمة موضوع البحث ولإعلام الإدارة بإرسال البريد الإلكتروني في علبة الرسائل الإلكترونية المخصصة للمؤسسة وقد انتهت فترة التطبيق الميداني في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP يوم 16 مارس 2023.

3-2-4 المرحلة الرابعة : انطلاق الباحث في أحد أجزاء الدراسة الميدانية وهو التحليل بداية من 4 افريل

2023 حيث جمع الباحث ردود الاستبيان الإلكتروني وانطلق في تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وتحليل وتفسير البيانات ومناقشة النتائج وتحليلها سوسيولوجيا لتنتهي يوم 17 ماي 2023.

3-3 المجال البشري للدراسة:

ويقصد به الحدود البشرية التي تمثل مجتمع أو عينة البحث، لذا فإن كل باحث علمي يقوم بعد تحديد مشكلة دراسته بتحديد مجتمع الدراسة الذي يمثل مصدر للبيانات، وذلك بغية الوصول إلى استنتاجات دقيقة وموضوعية عن مجتمع الأصلي.

وبناء عليه ولأن هدف الباحث دراسة دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك، فإن مجتمع الدراسة الحالية حدده الباحث من الناحيتين الكيفية والكمية.

- من الناحية الكيفية: يتكون مجتمع الدراسة من متكوني عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP بحاسي مسعود ولاية ورقلة.

- من الناحية الكمية: يتكون مجتمع الدراسة من (7011) عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP ولاية ورقلة.

4- منهج المعتمد في الدراسة :

المنهج العلمي هو الطريق المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. (غازي، 2014، ص 19).

ويعتبر المنهج ضروريا في أي بحث علمي لأنه يحدد المسار الذي سيتبعه الباحث خلال جميع مراحل البحث ابتداء من اختيار موضوع البحث وصولا إلى صياغة النتائج واختيار منهج البحث في دراسة أي ظاهرة لا يأتي من قبل الصدفة والعشوائية أو ميل الباحث ورغبته في اختيار منهج معين لان موضوع الدراسة منهجه وأهدافها من جهة أخرى هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب للدراسة أو البحث وهذا الاختيار الدقيق هو من يعطي مصداقية أكثر للنتائج المتوصل إليها.

ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه الطريقة التي يتم من خلالها وصف الظاهرة المدروسة عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (سلاطينية، 2012، ص 133).

وهو التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور بحيث يعطي البحث صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية، ويقوم هذا المنهج بوصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج لتعميمها.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لأن طبيعة دراسة الموضوع تبحث عن دور التكوين في تحقيق التكيف المهني، لذلك احتاجنا في هذه الدراسة أن نقوم بوصف هذا الدور عن طريق جمع البيانات باستخدام الاستمارة ثم تصنيف وتحليل و استخلاص النتائج.

5- صعوبات البحث :

- ندرة المراجع حول التكيف المهني.

- صعوبة الحصول على رخصة الدخول للمؤسسة.

- صعوبات التنقل لبعد مسافة عن مكان إجراء الدراسة الميدانية.

هيكلية البحث :

- المقدمة
- تمهيد الفصل الأول.
- الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية.
- المبحث الأول : الأدبيات النظرية.
- المبحث الثاني : العلاقة بين المتغيرات.
- المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية.
- خلاصة الفصل الأول.
- الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.
- تمهيد الفصل الثاني.
- المبحث الأول : الطريقة والأدوات.
- المطلب الأول : الطريقة.
- 1- مجتمع الدراسة.
- 2- عينة الدراسة.
- 3- تحديد المتغيرات وطرق قياسها.
- المطلب الثاني : الأدوات:
- 1- أدوات جمع البيانات.
- 2- الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة.
- 3- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات.
- المبحث الثاني : النتائج والمناقشة.
- المطلب الأول : النتائج:
- عرض النتائج وتحليلها سوسيولوجيا.
- المطلب الثاني : المناقشة:
- 1- ربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها.
- 2 - الاستنتاجات والحلول.
- خلاصة الفصل الثاني
- خاتمة.

الحجاب في النظر

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد :

يعد الإطار النظري للدراسة جزء مهم من أجزاء البحث و وسيلة موضوعية والحقيقة التي تمكن الباحث من وضع ملامح موضوعه وتحسين تلك الملامح في واقع معين لخصائص معينة مما يجعل للبحث خاصية واقعية وعليه نحاول في هذا الفصل التطرق إلى المفاهيم الأساسية لمتغيرات البحث لتوضيح المعنى و محاولة تجسيده من خلال التعريف الإجرائي والعلاقة بين التكوين المستمر و التكيف المهني المبحث الأول و لإثراء أكبر للموضوع و البحث دون الإخلال به وبقيمته العلمية خصصنا المبحث الثاني للدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة محل الدراسة حيث كان بعضها مشابه والأخر مطابق لنحرص بذلك على تطبيق القاعدة الأهم قواعد البحث العلمي هي البدء حيث انتهى الآخرون، ولنختتم بخلاصة نختصر فيها كل ما طرح.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية :

يعد تحديد المفاهيم من الأساسيات في الدراسات العلمية فهي تمكن الباحث من وضع إطار مرجعي يستخدمه في دراسة مشكلة بحثه كي لا توضع في سياق غير سياقها وتؤدي معناها الذي أراده الباحث إضافة لكون المفاهيم التي نستعملها كمحاولة منا لفهم الواقع أو تفسيره ليست واحدة لا يفهمها الجميع بنفس الطريقة فتختلف باختلاف المختصين والمتعاشين معها، فعن طريق تحديد المفاهيم والتعاريف التي يقصدها الباحث لا يكون هناك أي غموض أو التباس بالنسبة للقارئ في فهم المعاني وكذلك يمكن للباحث أن يحضر معلومات التي عليه جمعها للوصول لأهداف البحث ولقد تم تحديد المفاهيم الآتية :

1- التكوين :

تعريف التكوين :

- التكوين لغة : كون الشيء أي وجده وأنشأه وأوجده أو أحدثه. (almany. Comm)

- التكوين اصطلاحاً : هو تلك العملية التي تنظمها إدارة المؤسسة لتقديم خبرات نظرية وعملية جديدة للعاملين عن طريق استقدام الخبراء إلى المؤسسة أو إرسالهم إلى مؤسسات أخرى مختصة وذلك بغرض تدعيم المشروع من الناحية النوعية، وتكون مدة التكوين حسب طبيعته وحسب نوع الأهداف. (قاسمي، 2011، ص 45)

- التغيير أو التحسين أو التطوير الذي يحدث للمتطور خلال قيامه بالمهام والأعمال المطلوبة منه بكفاءة وفاعلية أفضل، وبما يساهم في تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة والمجتمع. (الحاطم، 2019/2018، ص 10)

تعريفات أخرى :

- قاموس Oxford : هو قدرة الفرد في الوصول إلى المستوى المطلوب من السلوك عن طريق التربية والممارسة ويعتمد على تقديم الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة كما يعتبر علاقة تفاعل وتبادل بين النظري والتطبيقي. (جايدر، 2021، ص 993).

- السيد عليوة : هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة لعمل ما (جايدر، 2021، ص 993).

- عبد الباقي : نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي لزيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم. (الك، 2019، ص 03).

- **اللوزي** : التكوين هو جهود ادارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف اجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد العامل الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الايفاء بجميع متطلبات عمله وان يطور ادائه العملي والسلوكي بشكل افضل. (حمر العين، 2017، ص 62).

- **سهيلة عباس** : هو الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين بالمعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام الوسائل أكثر كفاءة، مما يؤدي الى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف نحو الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة. (بن شعبان، 2019، ص 8).

- **سيد محمد جاد الرب**: التكوين يهتم اساسا بتزويد الافراد بالمهارات المحددة والمعارف الخاصة التي تساهم في تحسين الاداء، وان التدريب يساعد على تصحيح الاخطاء في مجال اعمالهم و وظائفهم. (ماضي، 2020/2019، ص 12)

- **جاري ديسلر** : هو مجموع الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد او الحاليين بالمهارات لأداء وظائفهم بنجاح. (حمر العين، 2017، ص 62).

- **فيليو ادوارد** : هو النشاط الخاص باكساب الفرد وزيادة المعرفة والمهارة عند الفرد. (عاشر، 2021/2020، ص 5).

- **Jemmarieperetti**: هو مجموعة عمليات، وسائل، طرق، ومجهودات، منظمة لمساعدة الافراد لتحسين معارفهم وسلوكهم وعاداتهم ومهاراتهم، لتحصيل اهداف المؤسسة واهدافهم الخاصة للتكيف مع البيئة وإنجاز مهامهم الحالية والمستقبلية. (روميل، 2017/ 2018، ص 19).

- **Vatierratimard**: هو مجموع العمليات القادرة على فعل الأفراد والجماعات تضمن بكفاءة إنجاز المهام الحالية أو التي تسند إليهم في المستقبل وذلك من أجل السير الحسن للمنظمة. (اللك، 2019، ص 3)

Pierrj : هو مجموعة من الأنظمة و الاجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال التي تسمح لهم بالتكيف مع المتغيرات البيئية وتحولات تنظيم العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، وكذلك لإفادة تطورهم المهني. (بودوح، 2013، ص 11).

التعريف الإجرائي للتكوين:

التكوين هو مجموعة من العمليات والبرامج التي يتم إعدادها و تصميمها وتطبيقها بصفة دورية على العمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP (سوناطراك) والتي تعمل على إعدادهم للمستقبل لأداء وظائف أخرى والتأقلم مع متغيرات قد تحدث في بيئة العمل، ما يحقق أهداف العمال من جهة بحيث يكسبهم مهارات ومعلومات حول طرق العمل ويحدث معارفهم التي يجب أن تسير مستجدات البيئة الداخلية والخارجية

للعمل ويزيد من دافعيتهم وهو ما يخلق رضاهم وارتياحهم داخل المؤسسة ومن جهة أخرى يحقق أهداف المؤسسة بزيادة الإنتاج والخبرة وضمان الاستقرار وتحقيق الأهداف المسطرة.

2- تعريف التكيف المهني :

التكيف لغة : تكيف يتكيف تكيفا فهو متكيف.

وتكيف الشخص اي انسجم وتوافق مع الظروف أو جعل ميله أو طبعه أو سلوكه على غرار شيء (almany.com)

- تكيفك صار على كيفية من الكيفيات.

التكيف اصطلاحا:

في العلوم الاجتماعية: استعير هذا المصطلح من البيولوجيا ويشير الى توافق الكائن العضوي مع بيئته وأثناء عملية التكيف الناتجة يمكن أن يطرأ تعديل على نشاط الكائن العضوي لكي يتلاءم مع البيئة المتغيرة، لكن حين استخدم هذا المصطلح اجتماعيا ظل يحمل معنى التوافق أو التلاؤم ولكن استبدل الكائن الحي بالبيئة الاجتماعية أو الجماعات المحددة أو المجتمع بأسره.

اختلف علماء الاجتماع في تحديد مفهوم التكيف فأصحاب الاتجاه النفسي ركزوا على مطالب البيئة وأهملوا الفرد، أما أصحاب الاتجاه التكاملي وفقوا بين مطالب كل من الفرد والمجتمع وعليه عرفوا **التكيف** على أنه :

- يتضمن تفاعلا بين الشخص وبيئته وكل منهما يؤثر على الآخر ويفرض عليه مطالب وفي معظم الحالات يكون التكيف توافيقا بين هذين الموقفين.

- التكيف هو نتاج تغيرات عضوية في التنظيم الاجتماعي والجماعة أو الثقافة التي تسهم في تحقيق البقاء أو الاستمرارية. (بالراج، 2010، ص 15، 16)

تعريفات أخرى:

- **جون ديوي:** التوافق أو التكيف هو الشكل القائم بين توافق الإنسان وبيئته.

- **انجليش English:** التكيف هو العلاقة المتناسقة بين العضو الكائن والبيئة المحيطة بالفرد يستطيع إشباع معظم حاجاته ويقوم بتنفيذ المطالب الطبيعية والاجتماعية المفروضة عليه، وبذلك يحدث التوازن بين ظروف البيئة الاجتماعية والرغبات الفردية.

-- **صلاح الدين:** العملية التي من خلالها يستطيع الفرد المستجد أن يتحول من فرد خارج المنظمة إلى عضو داخلها ويلتزم بقيمها ومبادئها وقوانينها وغيرها من عناصر الثقافة التنظيمية بما يؤدي إلى تطوير أداء الفرد

وفعاليته. (الدلوي، وآخرون، 2020، ص)

التعريف الإجرائي للتكيف المهني:

التكيف المهني هو تأقلم عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP (سوناطراك) مع جماعة العمل وتوافقهم مع نظام المؤسسة وبيئة عملهم و المستجدات والتغيرات التي تطرأ عليها بغرض تكوين علاقة متناسقة وإحداث توازن مع الظروف المحيطة بهم لتحقيق أهداف المنظمة وسد حاجياتها.

المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرات :

إن الأساس الذي تقوم عليه الدراسة هو التعرف على دور التكوين في تحقيق التكيف المهني أي البحث في إذا ما كانت العملية التكوينية لها صلة بتكيف عمال المؤسسة محل الدراسة مع بيئة العمل وسيتم التطرق للكشف عن هذا الدور من خلال تقسيم المتغير المستقل (التكوين) إلى بعدين هما مخرجات التكوين المرتبطة بالعامل نفسه (الشخصية) من اكتساب للمهارات والمعارف وتحديدتها و المخرجات المرتبطة بالمؤسسة من زيادة الإنتاجية والدافعية وتحقيق الأهداف وربط المتغير التابع التكيف المهني بكل بعد على حدا لنصل في الأخير إلى إجابات تفند أو تؤكد الفرضيات المطروحة التي تفترض إن تكيف العاملين مع مستجدات العمل هو حصيلة التكوين المستمر الذي يتلقونه أثناء عملهم وهو ما تأكدته البنائية الوظيفية التي تنظر للتكوين كعنصر بنائي في التنظيم الذي يحقق التكيف والانسجام ويساعد على تحقيق وتدعيم وضع العامل وترى بان التنظيم يقوم على العديد من المتغيرات منها تقسيم العمل والتخصص وينظر للتكوين كمتطلب وظيفي يساعد على تحقيق التكامل والتوازن ما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية حيث يتحدد وضع كل فرد حسب دوره ومكانته داخل المؤسسة.

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين كأحد المتطلبات الوظيفية المصاحبة لتحقيق أهداف التكامل فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين احتياجات الفاعل والمؤسسة بمختلف أصنافها.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

الدراسة الاولى:

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم 2011- 2012 ل- "نجاة بزايد" بعنوان: "التكوين وإستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سوناطراك"، هدفت الدراسة للكشف عن نجاعة التكوين في مجال التسيير والكشف عن فروق بين الاطارات المتكونة وبين الاطارات الذكور والاناث المتكونين وغير المتكونين وبين الاطارات الاداريين والتقنيين المتكونين وغير المتكونين من حيث المهارات التسييرية والثقافة التسييرية. اعتمدت صاحبة الدراسة على عينة قدرها (420) اطارا من شركة سوناطراك واعتمدت على الاستبيان والملاحظة كأدوات لجمع البيانات واعتمدت المنهج الوصفي لتمايشه مع موضوع الدراسة لتخلص في الاخير مجموعة من النتائج تتلخص في :

ان التكوين في مجال التسيير ناجع بالنسبة للإطارات المتكونة بشركة " سوناطراك "، واهمية تدعيم قدرات التسيير لدى مختلف الاطارات ما يسمح لهم بتنسيق مناهج عملهم، كما ان سياسة مؤسسة سوناطراك ناجعة وقادرة ان تكشف على مسيرين في المستقبل.

الدراسة الثانية:

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع تنمية موارد بشرية (2012/2013) ل- "بودوح غنية" تحت عنوان " استراتيجة التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية "، تساءلت الدراسة حول مدى مساهمة استراتيجة التكوين المتواصل بالمؤسسة الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية ؟ ولقد افترضت صاحبة الدراسة :

كون غياب الدقة في تحديد احتياجات المؤسسة الصحية من التكوين المتواصل يؤثر سلبا على نجاحه في المؤسسة، كما ان غياب الدقة في تحديد اهداف المؤسسة من التكوين المتواصل يؤثر سلبا على نجاحه في المؤسسة، غياب الاستراتيجة لتنظيمية في التكوين المتواصل يؤثر على الوصول بالمؤسسة الصحية الى تحقيق اهدافها، ان غياب نظام تقييمي للبرامج التكوينية يؤثر على نجاحه بالمؤسسة الصحية.

ولقد تم اعتماد المنهج الوصفي لتناسبه مع موضوع الدراسة و أهدافها. ولقد تم الاستعانة بالملاحظة والمقابلة لاستقصاء الحقائق من الواقع بالمتابعة والشاهدة وكذلك الاستبيان الذي كانت الغاية منه جمع البيانات حول نوعية برامج التكوين المتواصل الي يتلقاها افراد عينة البحث والتي بلغ عددها 80 مفردة اختيرت وفق العينة الطبقية، لتتوصل الدراسة في الاخير الى كون التكوين عملية منظمة تتم وفق مجموعة مراحل و اي تقصير في اي

مرحلة يؤثر على نجاحه في المؤسسة. اضافة لكون نجاح استراتيجية التكوين المتواصل يتأثر بالوظائف الاخرى لعملية ادارة الموارد البشرية كنظام الحوافز و الترقية. لابد من تحديد التهديدات الداخلية والخارجية لبيئة العمل لتحديد اهداف المؤسسة من التكوين المستمر.

الدراسة الثالثة:

مقال في المجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، مجلد 3 عدد 1 (2021) ل- : عبد الجليل طواهيرو بالشرير فاطمة والإمام خوله بعنوان " أثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية"، هدفت الدراسة للتعرف على التكوين ومدى مساهمته في تنمية الكفاءات البشرية، حيث طرحت اشكالية الدراسة حول. مدى مساهمة التكوين في تنمية الكفاءات البشرية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة ؟ وافترضت الدراسة امكانية تحديد مستوى التكوين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة، هناك مستوى مرتفع من الادراك بتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة، وجود علاقة طردية بين التكوين وتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للإجابات أفراد العينة حول تنمية كفاءات الموارد البشرية تعود للمتغيرات الشخصية (جنس، عمر، وظيفة، مستوى تعليمي، عدد التبرصات التكوينية)، ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ عددها 60 مفردة.

ولقد توصلت الدراسة في الاخير الى مجموعة من النتائج تمثلت في :

ارتفاع مستوى تنمية الكفاءات البشرية ومدى في رفع قدرات ومهارات ومعارف العاملين، كما ان هناك علاقة ارتباطية بين التكوين وتنمية الكفاءة البشرية، لا يمكن الاستغناء عن التكوين دون رفع كفاءة العامل فهما يكملان بعضهما من خلال الامام بمختلف السياسات والممارسات المتعلقة بتنمية وتطوير المورد البشري.

الدراسة الرابعة:

مقال في مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة عدد 31 (2015) ل-بعداش مسيكة ، مروان عبد الرزاق بعنوان "واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية " هدف هذا المقال لتشخيص واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية في شكل استقصاء على مستوى بعض المؤسسات العمومية والخاصة، اعتمد أصحاب الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة قدرها 77 موظف يعملون في 8 مؤسسات جزائرية، لتخلص الدراسة في الأخير إن المؤسسات الحديثة مسئولة عن رفع مستوى موظفيها مهنيا ومن ثم تطوير مساهمهم المهني، برامج التكوين التي تقام داخل المؤسسة تلبى الحاجيات الفعلية للمؤسسة وتقابل ما يحتاجه العمال

نتيجة نقص المعارف والمهارات، كما أن نشاط التكوين يهدف إلى إحداث تغيير ملموس في مهارات الموظفين بما يحقق أهداف المؤسسة فهو موجود لضمان مصالحها.

دراسات سابقة للتكيف المهني :

الدراسة الاولى:

مقال في المجلة العلمية لجامعة جيهان - السليمانية، مجلد 4 عدد 1 (2020)، ل-سلاف عز الدين الدلوي، سوزة محمد قادر، ساكار عزيز رشيد، بعنوان "دور التكيف التنظيمي في تحقيق جودة التعليم العالي" دراسة حالة إبان الازمة المالية 2016-2017 .

تساءلت حول دور (علاقة وأثر) التكيف التنظيمي إبان الازمات في تحقيق جودة التعليم العالي ؟ افترضت وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين التكيف التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس إبان الازمات وجودة التعليم العالي. - هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية بين التكيف مع طريقة أداء العمل وجودة التعليم العالي، هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية بين التكيف مع الافاق المستقبلية في العمل وجودة التعليم العالي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة قدرها 102، توصلت الدراسة في الاخير لكون التكيف التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة السليمانية في فترة الازمات دور كبير في تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعة المبحوثة.

الدراسة الثانية:

دراسة في المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 7، العدد 2، 2011. ل-اسعود محمد المحاميد بعنوان: "العلاقة بين مشاركته المعرفة و قدرة الفرد على التكيف" دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان الدولي. تساءلت حول مدى ممارسة الشركات الصناعية المدرجة في سوق العمال المالي لمشاركة المعرفة وأثرها في تكيف العاملين مع التغيرات الحاصلة في بيئة العمل؟ وافترضت الدراسة: - لا تمارس الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي بمستوى عالي من القدرة على التكيف - لا يتمتع العاملون في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان بمستوى عالي من القدرة على التكيف - لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة مشاركة المعرفة وقدرة العاملين على التكيف. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لوصف خصائص عينه الدراسة وعلى الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة قدرها 93 فرداً، توصلت الدراسة في الأخير لكون مشاركة المعرفة داخل حدود المنظمة سوف ينعكس على أدائها وقدرتها في تحقيق ميزة تنافسية والا هم هو مشاركة المعرفة في

قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال من خلال اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للتأقلم مع ظروف العمل الجديدة وهو الأساس لتحقيق الميزة التنافسية.

الدراسة الثالثة :

رسالة ماجستير في إدارة الأعمال 2017 ل- "محمد عدنان" بعنوان: "أثر أبعاد التكيف الاستراتيجي في تحقيق الأداء الاستراتيجي" - دراسة ميدانية على الشركات الأردنية لصناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان، تساءلت الدراسة حول: أثر أبعاد التكيف الاستراتيجي (تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة و التداؤب الاستراتيجي) في تحقيق الأداء الاستراتيجي بأبعاده (سرعة الاستجابة، الإبداعات المستمرة، التعلم الاستراتيجي) للشركات الأردنية لصناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان ؟ وافترضت الدراسة مايلي: - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف الاستراتيجي (تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة، و التداؤب الاستراتيجي) في تحقيق الأداء الاستراتيجي للشركات الأردنية لصناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف الاستراتيجي (تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة، و التداؤب الاستراتيجي) في الإبداعات المستمرة للشركات الأردنية لصناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف الاستراتيجي (تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة، و التداؤب الاستراتيجي) في التعلم الاستراتيجي للشركات الأردنية لصناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان. تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبيان كأداة أولى لجمع البيانات من عينة قدرها 201، اهم ما توصلت له كون ابعاد التكيف الاستراتيجي (تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة، و التداؤب الاستراتيجي) تؤثر في تحقيق الاستراتيجي للشركات الأردنية لصناعة الادوية، وأبعاد التكيف الاستراتيجي تؤثر في سرعة الاستجابة للشركات الأردنية لصناعة المدرجة في بورصة عمان.

خلاصة الفصل :

لقد تمكنا خلال هذا الفصل من تحديد الإطار المنهجي الذي اعتمدته الدراسة هذه، حيث قمنا بتحديد أساسيات موضوع الدراسة من إبراز أهميتها و أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالذات، وتحديد تساؤلات الدراسة وفرضياتها و أهدافها، وإبراز الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، كما قمنا بتحديد العلاقة بين المتغيرات بتحديد المصطلحات وإعطاءها تعريف إجرائيا.

وهو ما يمكننا أكثر من الدراسة الميدانية بحيث تتضح صورة الظاهرة المدروسة أكثر ويمكن من التحليل الجيد للبيانات.



الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

إن البحث الاجتماعي لا يتمثل في جمع التراث النظري والاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت الموضوع فقط، إنما يعتمد على العمل الميداني الذي يمكن الباحث من جمع المعلومات من المجتمع الذي يقوم بدراسته فمحاولة إثبات الدراسة النظرية للدراسة العلمية الميدانية من أهم مساعي البحث العلمي ملء الفجوة القائمة بين النظري والواقع بغية تحقيق أهداف الدراسة، والتحقق من فرضياتها.

وعليه سوف نخصص هذا الفصل بتناول الجانب المنهجي للدراسة من خلال مجموعة من الخطوات والإجراءات والأدوات التي تساعدنا على كشف دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى عمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك، من خلال تحديد عينة الدراسة ومتغيراتها وأدوات المستعملة بغرض جمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة والبرامج المستخدمة لمعالجة المعطيات في هذه الدراسة، ثم عرض النتائج ومناقشتها وطرح الاستنتاجات والحلول والمقترحات.

المبحث الأول : الطريقة والأدوات

أولا : الطريقة

1/ مجتمع وعينة الدراسة :

1-1- مجتمع الدراسة :

- مركز تكوين المؤسسة: تأسس مركز التكوين في مؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP في عام 1989 وهو يعد أحد الأقسام الهامة في الشركة حيث يهتم بتطوير وتدريب الموارد البشرية وتحسين كفاءة العاملين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجال النفط والغاز وحفر الآبار، ومنذ ذلك الحين تم تطوير وتحسين أداء مركز التكوين ليصبح من أهم المراكز المهمة والفاعلة في المؤسسة.

1-2 - عينة الدراسة: إن العناصر المكونة لمجتمع البحث تتسم في الغالب بعددها المرتفع وبانتشارها وتشتتها وتوزيعها في المجال الجغرافي مما يجعل حجم مجتمع البحث هذا في الكثير من الأحيان يقدر بآلاف بل بملايين الوحدات والعناصر والتي قد يبعد بعضها عن بعض بآلاف الكيلومترات وهو ما يعد عاملا معيقا للبحث فمن المستحيل الاتصال بوحدة البحث كلها والقيام بالتحقق معها كلها لأن ذلك سيكلف كثيرا من موارد البحث والوقت، وأمام كل هذه الاعتبارات فإن البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية تمكن من حل هذه المشكلة وتجاوز الصعوبات عن طريق اللجوء إلى ما يسمى بالعينة، ويعتبر اختيار العينة من أهم الموضوعات التي على الباحث القيام بها عند إجراء بحثه وتطبيق اختباراته عليها، وذلك كي تؤدي الدور المرجو منها. (كرو العزاوي، 2008، ص 161).

ومنه نصل إلى القول ان العينة هي الإجابة عن السؤال المتعلق على من سيجرى البحث أو على من نحقق، فالعينة هي تلك العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع. (سبون، 2012 ص 135)

ونظرا لكبر حجم المجال الجغرافي للمؤسسة وارتفاع عدد المتكويين لعمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP وإستحالة الوصول لجميع مفردات العينة فقد تم اللجوء إلى العينة العرضية وهي احد أنواع المعاينة غير الاحتمالية التي تواجه صعوبات اقل أثناء انتقاء العناصر، حيث تم إرسال استبيان إلكتروني في علبة الرسائل الالكترونية الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة وانتظار اطلاع العمال عليه والتحصل على ردودهم، لتكون بذلك مجموع مفردات العينة التي أجريت عليها الدراسة 76 مفردة.

1-3- تحديد متغيرات الدراسة وطرق قياسها:

المتغير	متغير الدراسة	أبعاد الدراسة
المتغير المستقل	دور التكوين	(المعارف - القدرات - المعلومات - المهارات) (الدافعية - الإنتاجية - الأهداف - الاستقرار)
المتغير التابع	التكيف المهني	جماعة العمل - بيئة المؤسسة - نظام المؤسسة

المقياس:

تم تصميم مقياس خاص بدور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى عمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك. وفيما يتعلق بطريقة الإجابة على بنود المقياس، فقد اشتملت على ثلاث اختيارات تبدأ من موافق وصولاً إلى معارض وفق مقياس لكارت الثلاثي، وتتراوح قيمة هذه الإجابات من 1 إلى 3، حيث يكون ترتيبها كما يلي:

البديل العبارة	موافق	محايد	معارض
موجبة	3	2	1
سالبة	1	2	3

وقد شمل المقياس في صورته النهائية مجموعة من الأسئلة متمحورة في أداة جمع البيانات تقيس عدة أبعاد للفرضية.

ثانياً: الأدوات:

1-أدوات جمع البيانات: الأداة ركن هام في عملية التصميم المنهجي للدراسة، وهي الوسيلة أو الطريق التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته والتقرب من معالم الدراسة، فالباحث يستخدم الأداة التي تتلاءم مع طبيعة البحث أو الدراسة.

وتعرف الأدوات المنهجية بأنها: وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة، فاستعمال منهج معين في البحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة ومناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة، والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع أو ميدان الدراسة، والواقع أن اعتماد الباحث على منهج معين هو الذي يحدد نوع الأدوات التي يستعين بها في جمع هذه البيانات . (شيتا، 1997، ص 31).

واختيار هذه الأدوات المنهجية لا يتم بشكل عفوي إنما تأتي بمراعاة نقاط مهمة من أهمها:
/ ميدان أو تخصص الباحث.

/ نوعية مجتمع الدراسة.

/ موضوع البحث وطبيعته.

ولكون هذه الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي كان لا بد للباحث من استخدام الأداة التي تخدم موضوع الدراسة وهي كالآتي:

1-1 الاستمارة: هي تقنية لجمع المعطيات أو البيانات بغرض التحقق من فرضيات البحث وما يميزها هو تهيكلها وفق شروط معينة.

وتعرف الاستمارة على أنها تقنية اختبار يطرح من خلالها مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كمياً فيما بعد وتقارن بها مع ما تم اقتراحه في الفرضيات. (موريس أنجوس، 2013، ص204).

وتعرف كذلك بأنها: أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبطة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها. (عليان، 2000، ص82).

ولقد تم إعداد استمارة الكترونية للدراسة بناء على فرضياتها وبعد عرضها على الأستاذ المشرف وتحكيمها لدى بعض من أساتذة تخصص تنظيم وعمل أدخلت عليها بعض التعديلات لتصاغ الاستمارة في صورتها النهائية وتوضع في علبة الرسائل الالكترونية لمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP، ولقد أدرج في مقدمة الاستبيان تمهيد يعرف بالدراسة والغاية منها ولقد احتوى على 24 سؤال من نوع مقياس لكارث الثلاثي (موافق، محايد، معارض)، موزعة على 3 محاور هي :

-**المحور الأول:** بيانات شخصية حيث تضمن السؤال على (السن، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، عدد الدورات التكوينية).

- **المحور الثاني:** تضمن 12 سؤالاً حول مخرجات التكوين الشخصية.

- **المحور الثالث:** تضمن 12 سؤالاً حول مخرجات التكوين المتعلقة بالمؤسسة.

1- 2 الوثائق والسجلات :

تعتبر السجلات والوثائق من بين الأدوات التي يستعين بها الباحث في جميع البيانات التي تعينه في دراسته التي هو بصدد القيام بها ونظرا لأهمية الوثائق والسجلات في البحوث الاجتماعية والإنسانية للكشف عن بعض جوانب الموضوع التي يصعب ملاحظتها والكشف عنها، وقد استخدمنا هذه الأداة في دراستنا للمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار للاطلاع على الكثير من البيانات والمعلومات التي تدخل ضمن نطاق بحثنا.

2- الأدوات والأساليب الإحصائية:

تعد عملية جمع البيانات من ميدان الدراسة خطوة هامة من خطوات البحث العلمي من أجل الوصول إلى حقائق ونتائج الدراسة، لكن هذه الخطوة تأتي بعدم يتم تبويب وتحليل النتائج المتوصل إليها، وذلك يتم إلا بالاعتماد على وسائل التحليل لتصبح واضحة وتمكن القارئ من الاطلاع عليها.

وفي هاته الدراسة اعتمد الباحث على النسب المئوية والتكرارات المطلقة، وهذا تم بعد إرسال الاستمارة الإلكترونية إلى المبحوثين وتجميعها ثم تفرغها وتبويبها في جداول وجمع نتائجها وتحويلها إلى نسب مئوية حسب المعادلة التالية:

$$\text{النسب المئوية} = \text{س} \times 100 / \text{ن}$$

س: عدد التكرارات.

ن: عدد أفراد مجتمع الدراسة.

3- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

تعد البرامج الإحصائية أحد الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الطرق العلمية في بحوثها وهي التي من خلالها يتمكن الباحث من الوصف الدقيق للموضوع، فيعد الحصول على ردود العمال من الاستبيان تم تفرغ معطياتها في شكل جداول ودوائر نسبية.

وقد استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، من أجل معالجتها رقميا وتحويلها إلى بيانات كمية، وهو برنامج حاسوبي يمتاز بقدرة كبيرة على تنفيذ عمليا إحصائية والتحكم بالبيانات الكمية والوصفية، وذلك من أجل معرفة العلاقة بين المتغيرين والتحقق من دور الذي يؤديه المتغير المستقل في تحقيق المتغير التابع، وصحة تحقق الفرضيات من عدمها، واعتمدنا في دراستنا استخدام التقنيات الإحصائية من النسب المئوية والتكرارات من معالجة فرضيات البحث.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة:

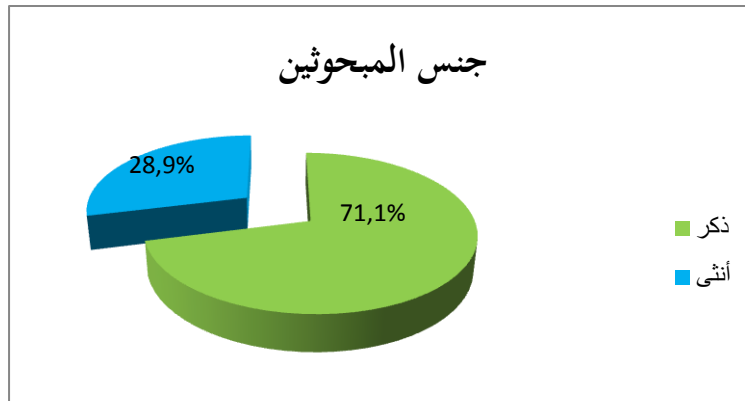
أولا: النتائج:

1- عرض نتائج الدراسة :

1-1 تحليل وتفسير البيانات الأولية:

جدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	54	71.1%
أنثى	22	28.9%
المجموع	76	100%



الشكل رقم (01) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين من جنس الذكور بنسبة (71.1%) في حين قدرت نسبة الاناث بـ (28.9%).

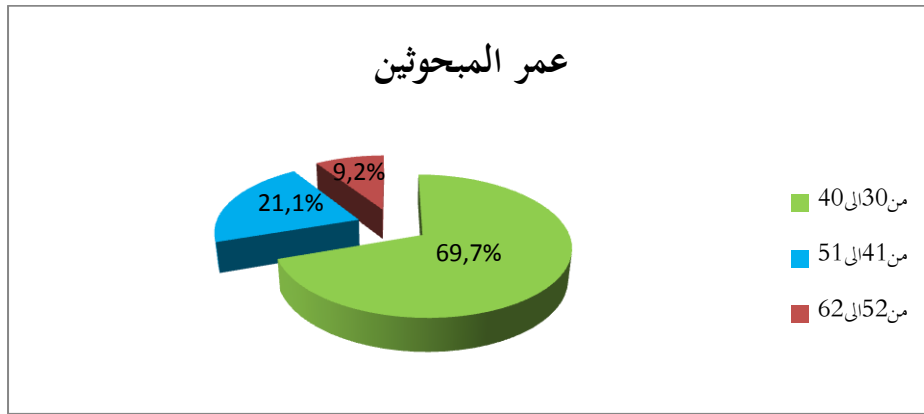
التحليل السوسولوجي:

من خلال الجدول أعلاه اتضح أن النسبة المقدرة بـ (71.1%) للذكور العاملين بالمؤسسة مرتفعة نظرا لطبيعة الخدمات التي تقدمها واختصاصها في مجال التنقيب واستخراج البترول وهو ما يتطلب جهدا بدنيا كبيرا والتعامل مع آلات ضخمة وثقيلة وقد لا يتوافق مع مورفولوجيا الأنثى إضافة لطبيعة توقيت العمل والعطل حيث تمكن المؤسسة موظفيها من العمل لمدة شهر و أخذ راحة لشهر آخر (4×4) وهو ما قد يسبب حرج للمرأة سواء كانت عزباء أو متزوجة خاصة وأن المجتمع الجزائري محافظ ولم يتقبل بسهولة فكرة خروج المرأة للعمل بصفة عامة وغياها عن المنزل بصفة خاصة هو راجع لما يحمله من قيم وعادات تقف في كثير من الأحيان عائقا أمام

عمل المرأة، كما أن الإجابات المتحصل عليها أثبتت أن نسبة (28.9%) المتحصل عليها من جنس الإناث يشغل معظمهم مناصب في الإدارة ومتابعة الأعمال والتنفيذ بعيدا عن الأعمال التي تتطلب جهدا بدنيا.

جدول رقم (2): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 30 إلى 40 سنة	53	69.7%
من 41 إلى 51	16	21.1%
من 52 إلى 62	07	9.2%
المجموع	76	100%



الشكل رقم (02) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر

القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسب العمال الشباب ما بين (30 إلى 40) مرتفعة حيث بلغت التكرارات (53) أي بنسبة تقدر ب (69.7%) مقارنة بأعمار العمال الآخرين والعمال الذين يتراوح أعمارهم ما بين (41 - 51) مثلوا ما نسبته 21.1% بينما تقل نسب العمال فوق سن الخمسين مسجلين ما نسبته (9.2%) من المجموع الكلي ومنه نلاحظ انه كلما ارتفع السن تقل نسب العمال الملحقين بالعمل في المؤسسة.

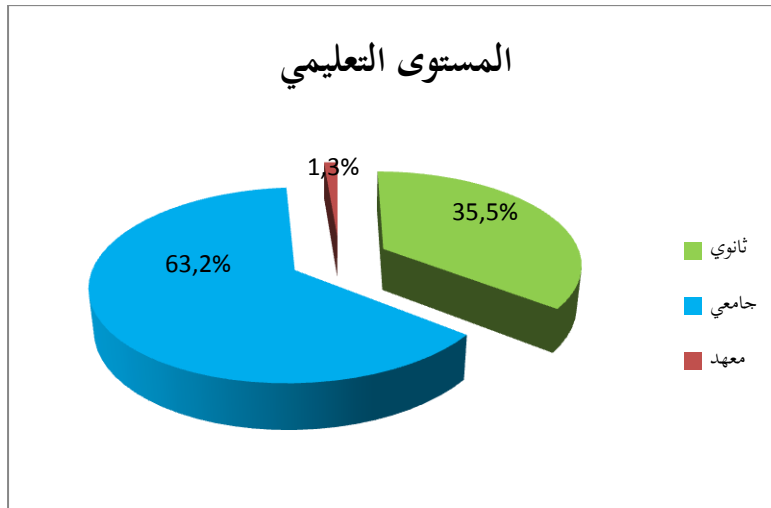
التحليل السوسولوجي:

إن نسبة العاملين بين (30 - 40) سنة مرتفعة، في حين أن العمال بين (41 - 51) مثلوا النسبة المتوسطة ما يعني إن ما نسبته (90.8%) من عمال المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (30-51) و هو ما يعكس حاجة المؤسسة لعمال شباب يتمتعون بالأداء الفعال والحيوية والنشاط والديناميكية واستثمارها الجيد في هذا المورد ما يقدم التميز والإبداع والقدرة على التغيير والتطلع نحو مستقبل أفضل في ظل الطموح والرغبة في النجاح الدائم، وفيما يقابلها نسبة ضئيلة للعمال في سن (52 - 62) وهذا يمكن تفسيره بالعودة إلى طبيعة المهام والخدمات التي

تكلف بها المؤسسة عمالها التي تحتاج إلى قوة بدنية وعمال في أوج العطاء ويتمتعون بالصحة الجيدة، إضافة إلى كون مؤسسة سوناطراك توفر تأمين للعامل بعد انتهاء عقد عمله معها وتعمل على سد احتياجاته المادية ما قد يدفع العمال إلى التقاعد المبكر.

جدول رقم (3): يوضح توزيع الباحثين حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
35.5%	27	ثانوي
63.2%	48	جامعي
1.3%	1	معهد
100%	76	المجموع



الشكل رقم (03): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين حسب متغير المستوى التعليمي

القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية الباحثين متحصّلين على الشهادة الجامعية بنسبة قدرت بـ (63.2%) ليحتل أصحاب المستوى التعليمي الثانوي المرتبة الثانية بنسبة (35.5%)، في المقابل واحد فقط من الباحثين بنسبة (1.3%) متخرج من المعهد.

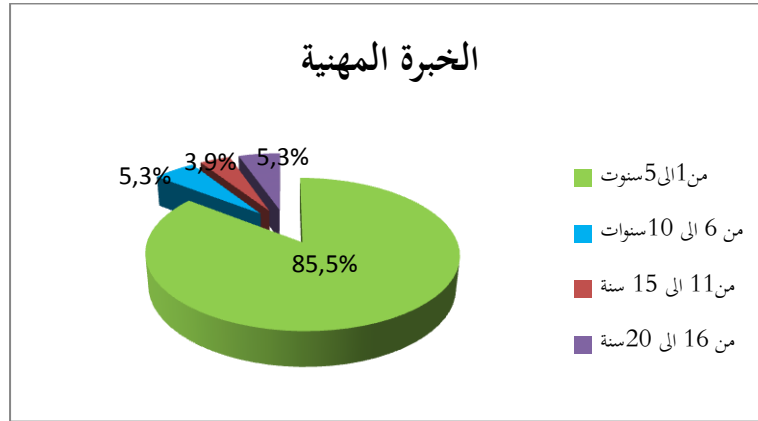
التحليل السوسولوجي:

من خلال ما أفرزته الإحصائيات المبينة في الجدول أعلاه فإن العمال المتخرجين من الجامعة هم الأعلى نسبة من بين الباحثين بنسبة (63.2%) وذلك يعزى إلى حاجة مؤسسة سوناطراك إلى عمال أكفاء وأصحاب شهادات عليا وقادرين على التعامل مع الآليات المتطورة ومواكبة التغيرات الجديدة كما تهدف سياسة سوناطراك إلى تطوير المؤسسة وتمكينها من امتلاك شريحة عمالية قوية في ظل التطور التكنولوجي والمنافسة القوية في السوق

المحلي والعالمي والتغيرات البيئية الطارئة التي تستوجب الكفاءة والفاعلية والإتقان في الوسط المهني، ويليهما أصحاب المستوى الثانوي بتكرار بلغ 36 أي بنسبة (35.5%)، ثم تأتي في المركز الثالث العمال المتخرجين من المعهد بنسبة (1.3%).

جدول رقم (4): يوضح توزيع الباحثين حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
من 01 الى 05 سنوات	65	85.5%
من 06 الى 10 سنوات	4	5.3%
من 11 الى 15 سنة	3	3.9%
من 16 الى 20 سنة	4	5.3%
المجموع	76	100%



الشكل رقم (04) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين حسب متغير الخبرة المهنية

القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول أعلاه فإن النسبة الأعلى قدرت بـ (85.5%) وهي للعمال أصحاب خبرة تتراوح من (سنة إلى 5 سنوات) في حين تم تسجيل ما نسبته (5.3%) لأصحاب خبرة تتراوح بين (6-10 سنوات) وسجلت 3 تكرارات فقط لأصحاب الخبرة المحصورة بين (11-15 سنة) وهو ما قدرت نسبته بـ (3.9%)، وأصحاب الخبرة (16-20) حققت نسبتهم (5.3%).

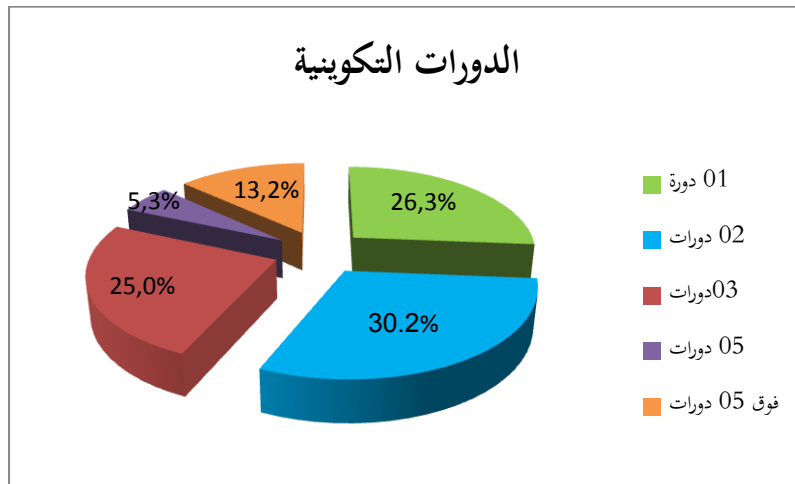
التحليل السوسولوجي:

من خلال القراءة الإحصائية أعلاه يتبين أن الفئة الغالبة من الباحثين هي التي لديها أقل سنوات من الخبرة (سنة إلى 5 سنوات) قدرت نسبتهم من بين الباحثين (85.5%)، كما أنه من خلال فرز إجابات الباحثين اتضح إن العمال أصحاب سنوات الخبرة الأقل هم شباب تتراوح أعمارهم بين (30-47) وقد التحقوا

حديثاً بمناصبهم، وهذه النسبة الكبيرة المسجلة تعود لكون مؤسسة سوناطراك تستقطب الشباب وتعمل على القضاء على البطالة باعتبارها مؤسسة وطنية اقتصادية كبرى فهي تعنى بالمساهمة في نخضة وحل مشكلات المجتمع وعليه فالشباب الذي يلتحق بالمؤسسة لا يكون حاملاً لأي خبرة للعمل الميداني إنما يكون عند التحاقه بالمنصب وبالتالي فان الفئة العمرية الغالبة في مؤسسة سوناطراك هي فئة الشباب (كما هو موضح في الشكل 04) ذات الخبرة الغير الكافية والتي تزيد من خبراتها عن طريق التكوين الوظيفي المستمر الذي توفره المؤسسة و بالأقدمية في العمل، بينما سجلت النسب نفسها لأصحاب الخبرة (6- 10 سنوات) و (16- 20 سنة) حيث بلغت (5.3%) حيث تبين أنهم الأكبر والأقدم في العمل، في حين أن أقل نسبة سجلت هي (3.9%) لمبحوثين تتراوح خبرتهم بين (11- 15) سنة قد يرجع ذلك لعدم مشاركة هذه الفئة في الإجابة عن استمارة البحث.

جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الدورات التكوينية

الدورات التكوينية	التكرار	النسبة المئوية
01 دورة	20	26.3%
02 دورات	23	30.2%
3 دورات	19	25%
5 دورات	04	5.3%
فوق 5 دورات	10	13.2%
المجموع	76	100%



الشكل رقم (05) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير عدد الدورات التكوينية

القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول أعلاه تبين أن أعلى نسبة مسجلة هي (30.2%) للمبحوثين الذين تحصلوا على دورتان تكوينيتان، يليها المتحصلين على دورة واحدة بنسبة قدرت بـ (26.3%)، أما الذين تحصلوا على

ثلاث دورات بلغت نسبتهم (25%)، في حين سجلت نسبة (13.2%) للعمال المبحوثين الذين تكونوا أكثر من خمس مرات، وأقل نسبة هي للفئة التي تكونت لخمس مرات فقط وقدرت بـ (5.3%).

التحليل السوسولوجي:

إن الإحصائيات والنسب المئوية المتحصل عليها عند سؤال عينة البحث حول عدد مرات التكوين تكشف مدى حرص مؤسسة سوناطراك على التكوين المستمر لعمالها ما يضمن فهمهم لأدوارهم، فهو الذي يكفل استيعاب التكنولوجيا الجديدة واستخدامها بكفاءة عالية ويضمن الارتقاء بالأداء والجودة سواء على إنتاج السلع أو على صعيد إنتاج الخدمات الخاصة في ظل التحولات التي أصبحت تفرض نفسها على المؤسسة والتي تحتم عليها تحديث وتحديد معلومات ومهارات عمالها، حيث تحصل على التكوين لمرة واحدة ما يقارب نسبته (26.3%) وهي نسبة لا بأس بها حيث تضمن على الأقل فهم العامل لعمله وبحسب المعلومات المتحصل عليها فإن العمال الجدد يتم تكوينهم قبل توليهم لأعمالهم والالتحاق مناصبهم، أما نسبة (30.2%) وهي أكبر نسبة مسجلة تعود للفئة التي التحقت بالتكوين لمرتين وهو ما يزيد من خبرة وفعالية عمال المؤسسة كما أن هاته النسبة المسجلة وبحسب الردود التي تحصلنا عليها من الاستبيان فإن أصحابها شباب لم تمضي فترة طويلة على التحاقهم بالمؤسسة، أما (25%) هي نسبة العمال الذين تحصلوا على التكوين لثلاث مرات وهي تدل على أقدمية والخبرة الأعلى التي يمتلكها هؤلاء على غرار العمال الأقل تكويناً، ولقد تم الحصول على نسبة (13.2%) بتكرار قدر بـ (10) لعمال تكونوا لأكثر من خمس مرات وهي نسبة جيدة مقارنة بالعينة التي تم اعتمادها وهي (76) مفردة، في المقابل فإن العمال الذين تكونوا خمس مرات بلغت نسبتهم (5.3%) وهذه النسبة الضئيلة قد تعود لعدم مشاركة العمال الآخرين في الإجابة على أسئلة الاستبيان.

2-1 تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى للدراسة :

لمخرجات التكوين الشخصية دور في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

- الجدول رقم (06): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يزيد التكوين من خبراتي التي تحتاجها جماعة العمل.

النسبة	التكرار	يزيد التكوين من خبراتي البدائل
92.1%	70	موافق
6.6%	05	محايد
1.3%	01	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم بـ (92.1%) أجابوا بأن التكوين يزيد من خبراتهم المهنية، تليها نسبة (6.6%) والتي تمثل المبحوثين الذين مثلوا الحياد ولم يوافقوا أو يعارضوا فكرة أن التكوين يزيد من الخبرة، وأخيرا نسبة (1.3%) عارضوا فكرة أن التكوين يزيد من خبراتهم المهنية.

التحليل السوسولوجي :

من خلال النتائج في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (92.1%) وافقوا على أن التكوين يزيد من خبراتهم المهنية، لكون البرامج التكوينية التي تعتمدها المؤسسة يتم بناءها وفق ما تتطلبه المهنة وحاجيات العامل نفسه بحيث يلاحظ المشرف على العمال عدم فاعليتهم في الأداء أو ظهور متغيرات مهنية حديثة فيحيلهم إلى التكوين، فالخبرة ليست روتين يومي وإذا كانت كذلك فلا تعتبر خبرة لذلك تعتمد مؤسسة سوناطراك إلى التكوين المستمر ليكتسب عاملها ثروة معرفية متراكمة ومتنامية يوما بعد يوم ويتجنبوا الأخطاء المهنية ويكونوا الاستجابة السريعة لمشاكل التي قد تعترضهم وبذلك يصبح عمال المؤسسة أكثر أداء وتميز وفاعلية وتمكنهم خبرتهم من ضمان المحفزات المادية والمعنوية بحيث يصبح العامل مؤهل وأكثر خبرة أكثر كفاءة وبالتالي يرتقي في عمله، وتستفيد المؤسسة أيضا من خبرة عمالها لكونها تستقطب الشباب من مختلف المستويات التعليمية فتضمن من خلال تفاعل عمالها فيما بينهم انتقال المعلومات واكتساب الملتحقين الجدد بالعمل خبرة ولو بسيطة، في حين أن (6.6%) من المبحوثين التزموا الحياد ومن خلال الاطلاع على إجاباتهم على سؤال

الاستبيان في محور البيانات الشخصية حول (عدد الدورات التكوينية) اتضح أن أغلبهم لم يلتحقوا إلا بدورة تكوينية واحدة أو دورتان فقط وهذا عدد غير كافٍ ليمكنهم من اكتساب الخبرة التي يتطلبها عملهم وهو ما يبرر اختيارهم للحياة بنسبة (1.3)، ومبحوث واحد فقط من أصل (76) رأى بأن التكوين لا يزيد من خبراته.

- الجدول رقم (07): يوضح مخرجات التكوين الشخصية: يحفز التكوين قدراتي المهنية التي تستفيد منها جماعة العمل.

النسبة	التكرار	يحفز التكوين قدراتي المهنية البدائل
90.7%	69	موافق
5.2%	04	محايد
4.1%	03	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم ب- (90.7%) أجابوا بموافق على كون التكوين يزيد من قدراتهم المهنية، في حين أن نسبة (5.2%) التزموا الحياد، وتليها نسبة (4.1%) وهي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن التكوين لا يزيد من قدراتهم المهنية.

التحليل السوسولوجي :

إن التكوين كعنصر بنائي في التنظيم يعمل على تحفيز القدرات والتي هي مهمة لتنمية الموارد البشرية حيث تمكن من إلمام العامل بأساليب العمل ليصبح أكثر فاعلية ما يسمح باستمراره و تقديم القيمة المضافة والفاعلية ضمن الجماعة، ومن خلال هذا يمكن تفسير النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم ب- (90.7%) على وعي تام بأهمية التكوين وتأثيره على قدراتهم المهنية بحيث تحقق احتياجاتهم واكتساب المهارات المحدثّة مما يحقق أهداف التنظيم ويضمنون بذلك التحفيز المادي والمعنوي وقد يكون ذلك سببا في ترقية وتوليتهم مناصب أعلى، تليها نسبة (5.2%) للمبحوثين الذين اختاروا الحياد ربما لكونهم لم يجدوا في البرنامج التكويني ما يحفزهم، وأخيرا نسبة (4.1%) وهي نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم عارضوا كون التكوين يحفز قدراتهم المهنية وقد يعود سبب ذلك لكونهم لم يتلقوا بعد التكوين الكافي في المؤسسة أو أن العمل الذي يشغلونه لا يتطلب تكويناً مستمرا أو تحفيزاً كالمساعدات الإداريين أو العمال مثل عمال الصيانة أو النظافة أو الحراس أو سائقي الشاحنات فمثل هاته المهام لا تستدعي تكويناً وتحفيزاً للقدرات.

- الجدول رقم (08): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : ينمي التكوين معارفي المهنية التي تحتاجها جماعة العمل.

النسبة	التكرار	ينمي التكوين معارفي المهنية البدائل
88.2%	67	موافق
2.7%	02	محايد
9.2%	07	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن اغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم بـ (88.2%) أجابوا على أن التكوين ينمي معارفهم المهنية التي تحتاجها جماعة العمل، تليها نسبة (9.2%) وهي النسبة الأقل لم يوفقوا على أن التكوين يزيد من معارفهم المهنية ضمن جماعة العمل أما نسبة (2.7%) مثلوا الاتجاه المحايد.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال الإحصائيات أعلاه تم التوصل إلى أن (88.2%) من المبحوثين تحصلوا على الجانب الأكبر في عدد العينة المبحوثة أكدوا على أن التكوين يزيد من معارفهم المهنية التي تحتاجها جماعة العمل وهو راجع لفاعلية البرامج التكوينية التي تعدها المؤسسة تهدف لغاية واحدة تلقي العمال لأكثر قدر ممكن من المعارف ومواكبة العصرنة في الأسواق البترولية المحلية والعالمية وكسب قيمة مضافة في مجال المحروقات وحفر الآبار مما يكسبهم الجديد لتحسين القدرات الفردية والجماعية اللازمة بالجودة في أداء الأعمال والإنتاجية و حتى يكونوا معارف على الطرق السليمة والعلمية والأمنة مع جماعة العمل وتصبح ذات طابع تراكمي وتنامي يوما بعد يوم مما يوفر يد عاملة جزائرية متمكنة وذات كفاءة ومؤهلات علمية وهو ما يدفع المؤسسة للاستغناء تدريجيا على الخبرات الأجنبية المكلفة للميزانية العمومية، ما يوفر مردود أعلاء لجانب المحروقات وهي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، وتليها نسبة (9.2%) من المبحوثين راو بأن التكوين لا يزيد من معارفهم المهنية ضمن جماعة العمل ويرجع ذلك ربما لطبيعة الوظيفة الذي يشغلها نظرا لوجود مكتسبات قبلية عن مجال عمله أو ربما تكون لدى أفراد العينة المبحوثة مفاهيم أعلى، وأخيرا نسبة (2.7%) من المبحوثين الذين التزموا الحياد.

- الجدول رقم (09): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يحفز التكوين على استغلالي لمهاري ضمن جماعة العمل.

النسبة	التكرار	يحفز التكوين على استغلالي لمهاري البدائل
90.6%	69	موافق
5.3%	04	محايد
4.1%	03	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية إن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (90.6%) يوافقون على أن التكوين يحفزهم على استغلال مهاراتهم، تليها نسبة (5.3%) من المبحوثين الذين لم يوافقوا أو يعارضوا على تحفيز التكوين لاستغلال مهاراتهم في حين سجلت نسبة (4.1%) من المبحوثين الذين أجابوا على أن التكوين لا يحفزهم على استغلال مهاراتهم.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج المسجلة أعلاه اتضح أن أغلب المبحوثين التي تقدر نسبته (90.6%) يحفزهم التكوين على استغلال مهاراتهم ضمن جماعة العمل حيث انه من خلال الدراسة الاستطلاعية تبين أن المؤسسة تبني التكوين بالمحاكاة ومن خلاله يتمكن العامل من زيادة مهاراته ومكتسباته التي يتطلبها العمل والياته المتطورة، حتى إن البيئة التي تكون مختلطة ومليئة بأدوات العمل تتطلب مهارات عالية والمهارة هنا لا تتوقف عن فهم آلة العمل إنما تعداها لكسب مهارة التواصل والتعامل والتشاركية مع زملاء العمل وهو ما تحرص مؤسسة سوناطراك على توفيره لعاملها من اجل التلاؤم والتكيف وخلق التوازن والتكامل مع جماعة العمل ويعزز روح الانتماء لإحداث الاستقرار وخلق جو مهني متناسق وهو ما يحقق الهدف العام للمؤسسة، كما أن العامل لا يستطيع تقديم أقصى ما لديه بل سيعاني من الإقصاء أو يصبح منطوي وهو ما يؤدي إلى اغترابه داخل النسق العام (المؤسسة) ومن هنا نستطيع تبرير اختيار الغالبية العظمى للبديل موافق وذلك من أجل تجنب مثل هذه التصرفات التي قد تحدث خلل نفسي ووظيفي مع جماعة العمل ويرجع بالسلب على العامل نفسه كعرضه لعقوبات قد تؤدي إلى فصلة أو بالسلب على النسق العام، تليها نسبة (5.3%) من المحايدين الذين يرجع سبب حيادهم إلى كونهم التحقوا حديثا بالمؤسسة، أما ما نسبته (4.1%) من المبحوثين راو بأن التكوين لا يحفزهم على

استغلال مهاراتهم وقد يفسر ذلك لامتلاكهم لمهارات مسبقة ربما وجدوا إنها قد تكررت في البرنامج التكويني الذي تعتمد عليه مؤسسة سوناطراك.

- الجدول رقم (10): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يجدد التكوين معارف حول حسن التصرف مع الآلة في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يجدد التكوين معارف حول حسن التصرف البدائل
93.4%	71	موافق
5.2%	04	محايد
1.3%	01	معارض
100%	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (93.4%) يوافقون على أن التكوين يجدد من معارفهم حول حسن التصرف مع الآلة في بيئة العمل، تليها (5.2%) مثلوا الاتجاه المحايد، أما ما نسبته (1.3%) مثلها المبحوثين المعارضين الذين رأوا أن التكوين لا يجدد من حول حسن التصرف بالآلة في بيئة العمل.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال الإحصائيات الموضحة أعلاه فإن أغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم بـ (93.4%) يجدد التكوين من معارفهم حول حسن التصرف بالآلة و هذا لكون البرنامج التكويني لا تتوقف على تلقين العامل لمعارف حول عمل الآلة أو كيفية تشغيلها أو طرق التواصل أو الإشراف فقط بل يحرص على تجديد وتحديث معارف العمال حول حسن التصرف في بيئة المؤسسة، بالعمل بآلات حديثة متطورة تكنولوجيا ما يستدعي عامل ذو معارف متجددة فلو بقي العامل مكتفيا بمعلومات القديمة فلن يتمكن من العمل على الآلة الحديثة ذات التقنيات المتطورة كما أن الأدوات والآلات التي تعمل بها المؤسسة قد تتعرض للإعطاب ما يتطلب عامل ذو معرفة تمكنه من التصرف الجيد في هذا الموقف ليصلح الآلة ويواصل العمل، فمن غير المعقول توقيف سير العمل لأيام بسبب خلل بسيط، وعليه فالتكوين يساهم في تلقين وتوعية العمال وإكسابهم لمعارف ومعلومات تمكنهم من وضع الخطط البديلة في الأوقات المناسبة والحرجة وذلك بالاستخدام الأمثل في الاستثمار في المورد البشري لتحقيق أهداف المؤسسة وهو ما تسعى لتحقيقه دائما، في المقابل ما نسبته (5.2%) مثلوا فئة المبحوثين المحايدين وبالعودة إلى بياناتهم الشخصية اتضح إنهم لا يتعاملون مباشرة مع الآلات ذات التقنيات المتطورة وقد

يشتغلون في مهن أخرى في المؤسسة، و (1.3 %) هي نسبة المبحوثين الذين عارضوا ورأوا بان التكوين لا يزيد من معارفهم وقد يرجع ذلك لكونهم يخضعون إلى امتحان تقويمي نهاية كل دورة تكوينية يقيم فيها كل عامل حول ما اكتسبه من الدورة وقد يحرم من الترقية في المنصب أو بعض الحوافز المقدمة وهو ما يبرر اختيارهم البديل معارض.

- الجدول رقم (11): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يمكن التكوين من التحكم في الوقت في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يمكن لتكوين من التحكم في الوقت البدايل
86.8%	66	موافق
10.5%	08	محايد
2.6%	02	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (86.8%) يوافقون على إن التكوين يمكنهم من التحكم في الوقت، تليها نسبة (10.5%) من المبحوثين المحايدون الذين لم يوافقوا و يعارضوا أن التكوين لا يمكنهم من التحكم في الوقت، في حين سجلت نسبة (2.6%) من المبحوثين المعارضين الذين أجابوا على إن التكوين لا يمكنهم من التحكم في الوقت في بيئة العمل.

التحليل السوسيولوجي :

إن الأنظمة الاقتصادية الكبرى مثل مؤسسة سوناطراك تسعى لزيادة الإنتاج وبيع الوقت ولا يسعها ذلك إلا من خلال المورد البشري الذي تستثمر فيه لأقصى الحدود وذلك عن طريق المخططات والبرامج التكوينية الذي يركز على عامل الوقت كعامل أساسي وحاسم ذو أهمية بالغة، فمؤسسة سوناطراك من مهامها العمل على حفر الآبار واستخراج النفط والبتروول وهي أعمال ومهام صعبة وشاقة وذلك ما يتطلب جهد بدني وعامل نشيط لذلك فإن البرنامج التكويني يسلط الضوء على كل نشاط يقوم به في بيئة العمل من وقت الالتحاق بمكان العمل وملابس العمل ووقت الاستيقاظ والغذاء، كما يتم تحديد المهام التي سيؤديها العامل وذلك يتطلب منه التحكم الجيد في الوقت في بيئة العمل ليتمكن من التأقلم الجيد مع البيئة المهنية والتكيف معها لتتوافق مع الأعمال المطلوبة إنجازها ومنه يبلغ الهدف المطلوب للنسق العام، تليها نسبة (10.5%) من المبحوثين الذين اختاروا

الحياة ثم نسبة (2.6%) من المبحوثين الذين عارضوا ورأوا أن التكوين لا يمكنهم من التحكم في الوقت في بيئة العمل وذلك نتيجة المهام البسيطة المكلفين بها.

- الجدول رقم (12): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يزيد التكوين من خبرتي للتصرف في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يزيد التكوين من خبرتي للتصرف البدايل
84.2%	64	موافق
10.5%	08	محايد
5.3%	04	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (84.2%) يوافقون على أن التكوين يزيد من خبراتهم للتصرف في بيئة العمل، تليها نسبة (10.5%) من المبحوثين المحايدون الذين لم يوافقوا أو يعارضوا أن التكوين يزيد من خبراتهم، في حين سجلت نسبة (2.6%) من المبحوثين المعارضين الذين أجابوا على أن التكوين لا يزيدهم الخبرة للتصرف في بيئة العمل.

التحليل السوسيولوجي :

إن المؤسسات الكبرى التي في مجال المحروقات وحفر الآبار تكون محفوفة بالمخاطر وعليه يجب أن يكون العمال الذين يعملون في بيئة مثل هذه على دراية بالأساليب الوقائية والطرق الأمنية لا تتوقف عليه إنما على المؤسسة التي يعمل معها، بناء على ذلك تم الحصول على دلالة موافق التي نسبتها قدرت ب- (84.2%) من المبحوثين للعينة المبحوثة يزيد التكوين من خبرتهم للتصرف في بيئة العمل ولقد وقفنا على ذلك من خلال الزيارة الميدانية حيث وجدنا أن مؤسسة سوناطراك تحرص على سلامة عمالها حيث تخصص جزء كبير من برامجها التكوينية لتوعية العامل بمدى دقة المواد وأدوات العمل، حتى وانه يتم تكوينهم حول طرق الحماية كإطفاء الحريق، أو التعامل مع الآلة التي تتطلب الحذر الشديد حيث اخبرنا مدير مركز التكوين بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTB وبعض العمال المتكويين إن احد آلات التنقيب وحفر الآبار التي تتوفر عليها المؤسسة يتطلب العمل عليها حذرا شديدا وبالغا لأن خطورتها تكمن في تدوير احد عجالاتها بقدر معين دون زيادة أو نقصان وبحرفية عالية وإلا أدت إلى مخاطر كبرى لاحتوائها على شفرات حادة مما يحدث مخاطر تؤدي إلى ضرر بالعامل تليها نسبة (10.5%) من المبحوثين الذين اختاروا الحياد، أما ما نسبته (5.3%) من المبحوثين لا يزيدهم

التكوين خبرة للتصرف في بيئة العمل وقد يكون سبب ذلك نتيجة خبراتهم المكتسبة من قبل فلا يضيف لهم التكوين في هذا المجال شيئاً.

- الجدول رقم (13): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يحفز التكوين على تخطيطي للأنشطة في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يحفز التكوين على تخطيطي للأنشطة البدائل
89.4%	68	موافق
7.9%	06	محايد
2.6%	02	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (89.4%) يوافقون على إن التكوين يحفزهم على التخطيط للأنشطة في بيئة العمل، تليها نسبة (7.9%) من المبحوثين المحايدون الذين لم يوافقوا أو يعارضوا أن التكوين يحفز أو لا على التخطيط، في حين سجلت نسبة (2.6%) من المبحوثين المعارضين الذين أجابوا على أن التكوين لا يحفز على تخطيطهم للأنشطة في بيئة العمل.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فإن أغلب المبحوثين ذات دلالة موافق والذين قدرت نسبتهم ب (89.4 %) يحفزهم التكوين على التخطيط للأنشطة في بيئة العمل والذي يميز البيئة والمناخ المهني في مؤسسة سوناطراك كون البيئة مليئة بالأشغال ومتابعة الأعمال والآليات المتطورة والمتنوعة والثقيلة ما يتطلب بعض المهارات للتخطيط الجيد لمختلف الأنشطة، فالبرنامج التكويني الذي يتلقاه العامل يوضح له طريقة العمل ومدته ويمكن من وضع كل عامل في مكانه المناسب وذلك من خلال تحديد تخصصه وقدراته ومؤهلاته الوظيفية التي قد لا تتناسب مع طبيعة العمل فيؤدي لضعف سير العملية الإنتاجية أو جودة الإنتاج أو وقوع خلل ما يؤدي إلى الإستقرار وهو ما تسعى المؤسسة لتجنبه والخوف من الوقوع في مثل هذه المخاطر، لذلك يعمل مركز التكوين من خلال الباحثين والأساتذة والمهندسين تلقين العامل المتكون أفكار ومعلومات ذو منهج علمي متطور في ميدان عمله لمواكبة كل التغيرات وهو ما يساعد العامل على التخطيط الجيد لكل نشاطاته في بيئة العمل وأخذ القرار السليم والمحكم في الوقت المناسب، ثم تليها (7.9%) وهي نسبة المبحوثين الذين اختاروا البديل محايد

نتيجة توليهم لأعمال بسيطة لا تحتاج لتخطيط، ثم ما نسبته (2.6%) من المبحوثين رأوا بان التكوين لا يحفزهم على التخطيط للأنشطة في بيئة العمل وقد يعود سبب ذلك لعدم فهمهم لمحتوى البرنامج التكوينية.

- الجدول رقم (14): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يمكن التكوين من زيادة معارفي نحو نظام الحوافز في مؤسسة العمل.

النسبة	التكرار	يمكن التكوين من زيادة معارفي نحو نظام الحوافز في المؤسسة البدايل
82.9%	63	موافق
10.5%	08	محايد
6.5%	05	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (82.9%) يوافقون على أن التكوين يمكن من زيادة معارفهم نحو نظام الحوافز في المؤسسة، تليها نسبة (10.5%) من المبحوثين المحايدون الذين لم يوافقوا أو يعارضوا أن التكوين يمكن أو لا على زيادة معارفهم نحو نظام الحوافز، في حين سجلت نسبة (2.6%) من المبحوثين المعارضين الذين أجابوا على أن التكوين لا يمكن من زيادة معارفهم نحو نظام الحوافز في مؤسسة العمل.

التحليل السوسولوجي :

من خلال النتائج الموضحة أعلاه نجد دلالة موافق تحصلت على الجانب الأكبر لأغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم (82.9%) في سؤال يمكنهم التكوين من زيادة معارفهم نحو نظام الحوافز في المؤسسة وذلك من خلال الفهم الجيد للبرامج والدورات التكوينية الخاصة بزيادة مردودية و إنتاجية وأداء العامل المتكون الذي يسمح له أن يستفيد من الحوافز سوى المادية من ترقية في المراتب والمناصب أو الدرجات أو حصوله على زيادات في الأجور، أو الحوافز المعنوية من رحلات أو تكريمات، ما يسمح للعامل أن يطلب من المؤسسة الاستفادة من التكوين باستمرار لكي يحقق ويصل إلى هذه الحوافز وتحقيق ذاته من خلال الوصول لأهدافه، وهو ما يؤدي لتحفيزه على زيادة أدائه وبالتالي زيادة الإنتاجية و ترسيخ الانتماء لهذه المؤسسة لأنها تلي احتياجاته وتحقيق مطالبه من خلال تغليب المصلحة العامة عن الخاصة وتحقيق الأهداف الخاصة للعامل ضمن الأهداف العامة للمؤسسة، وهنا نجد أن مركز التكوين يقوم بالتوعية العلمية للعامل المتكون في مجاله الوظيفي المهني ويكسبه معارف جديدة للاستفادة من نظام الحوافز داخل المؤسسة، في حين أن ما نسبته (10.5%) من المبحوثين اختاروا الحياد وقد

يعود سبب ذلك لكونهم لم يشاركوا في العديد من الدورات التكوينية، وقد لم ينجحوا في الامتحان التقييمي في نهاية عملية التكوين ما يجعلهم يتفادون الموافقة أو المعارضة، أما نسبة المعارضين فبلغت (6.5%) ويفسر سبب معارضتهم ربما لكون البرامج التكوينية لا تتوافق مع معارفهم لاستغلالها لأهداف الخاصة أو رجع لبعض المهن التي قد لا تكون فيها حوافز مشجعة له.

- الجدول رقم (15): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يزيد التكوين من استعدادي الذاتي للالتزام بتعليمات المسؤولين.

النسبة	التكرار	يزيد التكوين من استعدادي الذاتي البدائل
77.6%	59	موافق
14.5%	11	محايد
7.9%	06	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (77.6%) يوافقون على أن التكوين يزيد من استعدادهم الذاتي للالتزام بتعليمات المسؤولين، تليها نسبة (14.5%) من المبحوثين المحايدون الذين لم يوافقوا أو يعارضوا أن التكوين يزيد أو لا من استعدادهم الذاتي بتعليمات، في حين سجلت نسبة (7.9%) من المبحوثين المعارضين الذين أجابوا على أن التكوين لا يزيدهم في الاستعداد الذاتي للالتزام بتعليمات المسؤولين.

التحليل السوسولوجي :

إن التكوين كاستراتيجية تنتهجها مؤسسة سوناطراك يعمل على انتماء العامل للمؤسسة وسعيه لتحقيق أهدافه الخاصة ضمن تحقيق الهدف العام للمؤسسة وذلك ما يمنحه هوية صناعية فمن خلال النسب في الجدول أعلاه نجد إن الدلالة موافق تحصلت على إجابة أغلب المبحوثين والذي تقدر نسبتهم ب- (77.6%) من المبحوثين من العينة المدروسة ما يؤكد إن التكوين يزيد من استعدادهم الذاتي للالتزام بتعليمات المسؤولين، حيث نجد أن التكوين لا تتوقف مهامه وأدواره حول تقديم معارف ومهارات تطبيق العمل فقط بل يركز على نقل الثقافة التنظيمية للمؤسسة للعامل المتكون حيث تعمل هذه البرامج التكوينية على تغيير ذهنية الفرد بما يتوافق ويتكيف مع ثقافة المؤسسة من خلال القوانين والتعليمات واللوائح التي تفرضها الإدارة العليا، حتى يتسنى للعامل أن يتكيف مع اللوائح والنظام الداخلي للمؤسسة الذي تقره الإدارة ويسعى في تطبيقه المدير وكل هرم السلطة كل

حسب وظيفته مما يساهم في الولاء وزيادة الاستقرار الوظيفي للعامل وتحقيق الأهداف العامة، وتجنب الصراع والدخول في توترات تنعكس سلباً عن مردود وجودة العمل في المؤسسة، في حين إن (14.5%) من المبحوثين اختاروا الحياد ربما لديهم فكرة أخرى مغايرة، تليها نسبة المبحوثين التي قدرت بـ (7.9%) الذين لم يروا من التكوين ما يزيد من استعدادهم الذاتي للالتزام بتعليمات المسؤولين.

- الجدول رقم (16): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يدفع التكوين لتكفي مع النظام الداخلي للمؤسسة.

النسبة	التكرار	يدفع التكوين لتكفي مع النظام الداخلي البدائل
96.1%	73	موافق
2.6%	02	محايد
1.3%	01	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (96.1%) يوافقون على إن التكوين يدفعهم لتكيف مع النظام الداخلي للمؤسسة، تليها نسبة (2.6%) من المبحوثين المحايدون الذين لم يوافقوا أو يعارضوا أن التكوين يدفع أو لا من التكيف مع النظام الداخلي، في حين سجلت نسبة (1.3%) من المبحوثين المعارضين الذين أجابوا على أن التكوين لا يدفعهم للتكيف مع النظام الداخلي للمؤسسة.

التحليل السوسيولوجي :

بناء على تصريح أغلب المبحوثين على سؤال يدفع التكوين لتكفي مع النظام الداخلي للمؤسسة وهنا يتضح تحليل منطق الدلالة واحد أن دلالة موافق بنسبة (96.1%) تحصلت على الجانب الأكبر بين المبحوثين مما يدل على أن التكوين يستثمر في المورد البشري بشكل فعال من خلال برامج لإنتاج يد عاملة جزائرية مؤهلة ذو خبرة ومتمكنة، وتحسن هاته البرامج التكوينية من كفاءة عمالها والتزامهم بأدائهم المهني، وهو ما يساهم بشكل ديناميكي في تكيفه مع ثقافة المؤسسة والنظام الداخلي، كل ذلك لتنشئة عامل صناعي جزائري ذو مؤهلات وقدرات وكفاءات مما يساعد على نجاح المناخ التنظيمي للمؤسسة ويخلق الاستقرار الوظيفي ويحقق الأهداف الخاصة والعامة وهي الركيزة الأساسية لنجاح أي مؤسسة، أما دلالة محايد التي نسبتها (2.6%) التي أتت في المرتبة الثانية من ردود المبحوثين حيث ترى هذه الفئة من المبحوثين المحايدة لهذا الطرح لما لديهم من

مفاهيم مكتسبة مسبقا للتعليمات والنظام الداخلي للمؤسسة وربما يرون أن هذه البرامج معلومة لديهم سابقا، أما بالنسبة لدلالة معرض التي نسبتها (1.3%) هي النسبة الأقل بين المبحوثين كونهم رفضوا فكرة التكوين يدفع لتكييف مع النظام الداخلي للمؤسسة وقد يرجع ذلك لكون هذه الفئة لا تستفيد من الدورات المستمرة للتكوين.

- الجدول رقم (17): يوضح مخرجات التكوين الشخصية : يساهم التكوين في زيادة انضباطي بالنظام الداخلي لبيئة العمل.

النسبة	التكرار	يساهم التكوين في زيادة انضباطي البدائل
89.5%	68	موافق
6.4%	05	محايد
4.1%	03	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه تبين الشواهد الكمية أن أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (89.5%) يوافقون على إن التكوين يساهم في زيادة انضباطهم بالنظام الداخلي لبيئة العمل، تليها نسبة (6.4%) من المبحوثين المحايدون الذين لم يوافقوا أو يعارضوا أن التكوين يساهم أو لا من زيادة انضباطهم بالأنظمة، في حين سجلت نسبة (4.1%) من المبحوثين المعارضين الذين أجابوا على أن التكوين لا يساهم في زيادة انضباطهم بالنظام الداخلي لبيئة العمل.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال ما جاء في الجدول أعلاه نجد دلالة موافق في سؤال يساهم التكوين في زيادة انضباطي بالنظام الداخلي لبيئة العمل تحصل على نسبة (89.5%) وهنا نجد أن دلالة موافق تحصلت على الجانب الأكبر في عدد عينة الدراسة مما يكشف أن التكوين يساهم بشكل كبير وفعال في زيادة التزام وانضباط العامل بكل اللوائح والقواعد التي تسطرها المؤسسة لفرض أيديولوجيتها وثقافتها على العمال ومحاربة الأفكار والانسحاب الثقافي أي العمال الذين يلتحقون بمؤسسة سوناطراك حاملين معهم ثقافتهم وعقائدهم وعند دخولهم للمؤسسة يعملون بها والذي سماه جمال غريد العامل الشائع أو العامل قبل العمل لعدم استيعابه لإيديولوجية المصنع نتيجة الذهنية المرتبطة بالدين (الصلاة) فوجد من الدين ما يمثل ثقافته الأصلية فأصبح يترك العمل ليقوم بواجباته الدينية، واللباس (القندورة) وهنا وجد نفسه رافض للباس المصنع، لذا يعمل مركز التكوين في المؤسسة لمنعهم من فرض ثقافتهم ويحاول إكسابهم ودمجهم وتكييفهم مع ثقافة المؤسسة من خلال التقيد بنظامها الداخلي ما يحقق التوازن

داخل النسق العام وهو ما يتوافق مع إجابات الباحثين بأن التكوين يلعب دور كبير في تدريب العامل على الالتزام بمهامه داخل بيئة العمل بما ينعكس إيجاباً على مردودية العامل، ونلاحظ هنا أن التكوين لا يقتصر على المفاهيم المرتبطة في مجالها الخاص من خطط وبرامج تعليمية، إنما في مجالها الكلي من حيث الانضباط والوعي بالقواعد والقوانين وثقافة التنظيمية والنظام الداخلي لبيئة العمل، أما الدلالة محايد جاءت في المرتبة الثانية بنسبة (6.4%) حيث ترى هذه الفئة من الباحثين أن مساهمة التكوين يأخذ منحى في زيادة الانضباط والالتزام أو لا يأخذ قد يرجع لوعيهم لآليات الضبط داخل المؤسسة دون رجوع للتكوين، أما الدلالة المعارضة جاءت في المرتبة الأخيرة بين فئة الباحثين بنسبة (4.1%) وهي الأقل وقد يرجع ذلك لإيديولوجية العامل المعاكسة لثقافة المنظمة واليات الضبط والنظام الداخلي ما يؤدي إلى رفضهم لبرامج التكوينية داخل بيئة العمل.

1-2 تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة: لمخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة دور في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

- الجدول رقم (18): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة : يساهم التكوين في زيادة إنتاجية داخل جماعة العمل.

النسبة	التكرار	يساهم التكوين في زيادة إنتاجية البدائل
92.1%	70	موافق
6.6%	05	محايد
1.3%	01	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الباحثين والذين تقدر نسبتهم (92.1%) يوافقون على أن التكوين يساهم في زيادة إنتاجيتهم، تليها نسبة (6.6%) من الباحثين الذين اختاروا الحياد، ثم (1.3%) بتكرار واحد اختار البديل معارض حيث يرى أن التكوين لا يساهم في زيادة إنتاجيته.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول بأن أغلب الباحثين والذين بلغت نسبتهم (92.1%) على دراية بأهمية التكوين في زيادة الإنتاجية لان البرامج التكوينية تعمل على كشف مشكلات العامل ومرافقتها سوى بمعرفة كل جديد بما يتواءم مع المتغيرات الحديثة والتطورات الحاصلة وكذا المتابعة في الجانب الاجتماعي و النفسي من خلال برامج في كافة الجوانب و إيجاد حلول مهنية تتوافق مع قدرات ومؤهلات العامل ضمن الجماعة من اجل

غاية شمولية وهي خلق بيئة مهنية يسودها التعاون والتضامن وزيادة في الإنتاج والإنتاجية مما يصل للهدف العام، فتكوين مؤسسة بيداغوجية تعليمية مرتبطة بالوظائف الإنتاجية لتزويد من الخبرات وتنمي المهارات وتحدد المعارف وتقوم بتدريب العمال نظريا وتطبيقيا وتقيم أدائهم من اجل تكيفهم ودعم التوازن والاستقرار الوظيفي بين جماعة العمل لتحسين الإنتاجية وجودة المنتج ومنافسة الشركات الوطنية والعالمية، تليها نسبة (6.6%) وهي تمثل الفئة التي اختارت الحياد وسبب ذلك هو عدم حصولهم على العدد الكافي من الدورات التكوينية، ثم تليها نسبة المعارضين وقدرت ب (-1.3%) بتكرار واحد فقط يرى بأن التكوين لا يساهم في زيادة إنتاجيته.

- الجدول رقم (19): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة : يعمل التكوين على زيادة استقرار مع جماعة العمل.

النسبة	التكرار	يعمل التكوين على زيادة استقرار البدايل
88.1%	67	موافق
6.6%	05	محايد
5.3%	04	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة أعلاه فان اغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم (88.1%) يوافقون على أن التكوين يزيد من استقرارهم مع جماعة العمل، تليها نسبة (6.6%) من المبحوثين الذين اختاروا الحياد، ثم نسبة (5.3%) من المبحوثين الذين رأوا أن التكوين لا يزيد من استقرارهم مع جماعة العمل.

التحليل السوسيلوجي :

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول بأن اغلب المبحوثين ذات دلالة موافق والذين بلغت نسبتهم (88.1%) يرون أن التكوين يزيد من استقرارهم مع جماعة العمل فالتكوين يعمل على تنشئة العامل و نمذجته لبناء هوية صناعية، وتكوين العاملين على تطوير مهاراتهم وتنمية خبراتهم لمواكبة التغيرات والتكيف مع جماعة العمل حيث يدرب العاملين على طرق الاندماج والتواصل فيما بينهم خاصة وان العمال بالمؤسسة متباينين من حيث الجنس والعمر واللهجة وحتى المذهب واللغة، لذلك يقوم التكوين بتوحيدهم من خلال إتقانهم طرق الاتصال وإدراك الاختلافات بينهم والعمل على تخطيطها وإيجاد حلول لها، تجنبنا لاغتراب العامل وانطوائه وإمكانية بروز بيئة صراعية والإستقرار وتماثل في الأعمال بين جماعة العمل ما يحدث خلل وظيفي ينعكس سلبا عن الأداء العام للمؤسسة، لذلك يساهم التكوين في بناء أفكار عملية للمكون يسودها التكامل والتضامن لدجمه ضمن

جماعة العمل ما يسمح بتكيفه معهم مما يساعد بشكل كبير على إسقرار الجماعة في المؤسسة مما يحقق أهدافها، تليها نسبة (6.6%) وهي تمثل العمال الذين تبنا الحياد قد تكون نتائج لمفاهيم الانزواء وعدم تقبل الآخر لدى العامل في جانبها الوظيفي، ثم نسبة (5.3%) تمثل الفئة التي ترى أن التكوين لا يزيد من استقرارهم مع جماعة العمل إشكالية هذه الدلالة أنها لا تتوقف في مجال الاستقرار الوظيفي فقط إنما في مجال الانتقال وعملية البحث الذي يتميز بها عامل المحروقات لدى يجد نفسه في إشكالية عدم الاستقرار العام.

- الجدول رقم (20): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة : يحقق التكوين الأهداف التي تسطرها جماعة العمل.

النسبة	التكرار	يحقق التكوين الأهداف التي تسطرها جماعة العمل البدائل
78.9%	60	موافق
11.8%	09	محايد
9.2%	07	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة أعلاه فإن أغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم (78.9%) يوافقون و يروا بان التكوين يحقق الأهداف التي تسطرها جماعة العمل، تليها نسبة (11.8%) من المبحوثين الذين اختاروا الحياد، ثم نسبة (9.2%) من المبحوثين الذين رأوا أن التكوين لا يحقق الأهداف التي تسطرها جماعة العمل.

التحليل السوسيولوجي :

إن العملية التكوينية مهمة لتحقيق العمل الجماعي ما يخلق بيئة مهنية جيدة فالتكوين يعمل على تحقيق الأهداف التي تسطرها جماعة العمل وهو ما تأكده الشواهد الكمية الموضحة في الجدول حيث بلغت نسبة المبحوثين ذات دلالة موافق، الذين رأوا أن التكوين يحقق الأهداف التي تسطرها جماعة العمل بنسبة (78.9 %) وهو ما يعكس تركيز التكوين على تدريب العامل على العمل الجماعي وثقافة التسيير ودمجها وفق ما تخططه مجموعة العمل ما يعمل على ديناميكية العامل وزيادة فاعليته وتحسين أدائه لإنتاج عامل مؤهل وذو كفاءة ضمن الجماعة وهو ما يجنب العامل الوقوع في الصراعات وزيادة الانقسامات والتوترات، ويعمل التكوين على فرض مبدأ تشاركيه صنع القرار والتفويض وبناء روح المسؤولية الجماعية لتحقيق الهدف المحدد وهذا ما تسعى لتحقيقه المؤسسة، تليها نسبة (11.8%) من المبحوثين الذين فضلوا الحياد وسبب ذلك كشفنا عليه بعد العودة إلى

ردودهم في المحور الأول حول البيانات الشخصية حيث اتضح أن أغلبهم لا يملك خبرة طويلة في المؤسسة لكسب علاقات مهنية مع جماعة العمل وبالتالي فهم حديثي الالتحاق بالعمل، ثم تليها نسبة (9.2%) من المبحوثين الذين رأوا بأن التكوين لا يحقق الأهداف التي تسطرها جماعة العمل وقد يرجع ذلك لرغبتهم في أهداف شخصية والعمل عليها بمفردهم.

- الجدول رقم (21): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة : يضع التكوين كل عامل في مكانه المناسب داخل جماعة العمل.

النسبة	التكرار	يضع التكوين كل عامل في مكانه البدائل
96.1%	73	موافق
2.6%	02	محايد
1.3%	01	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة أعلاه فإن أغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم ب (96.1%) يضعهم التكوين في المكان المناسب داخل جماعة العمل، تليها نسبة (2.6%) وهي فئة المبحوثين الذين مثلوا الحياد، ثم (1.3%) من المبحوثين الذين لا يضعهم التكوين في المكان المناسب داخل جماعة العمل.

التحليل السوسيولوجي :

إن النقاط المهمة التي تستفاد منها مؤسسة سوناطراك من التكوين المستمر لعمالها هو وضعهم في المكان المناسب داخل جماعة العمل وهو ما يحقق تأقلمهم وتكيفهم مع زملاءهم وتجاوبهم مع البيئة المهنية ولقد تم تسجيل دلالة موافق التي نسبتها (96.1%) من المبحوثين الذين رأوا بأن التكوين يضعهم في المكان المناسب داخل جماعة العمل وذلك لأن التكوين يعمل على الحفاظ على النظام العام حيث يلحق المتكون الأعمال المؤكدة إليه وظيفيا لكي لا يقع خلط في الوظائف كما انه يجعل العامل أكثر وعي ويجنبه الانجرار لأعمال غير مؤهل لها ويصبح محل استغلال وتعسف من قبل بعض المسؤولين أو زملاء العمل والأهم من هذا فان مؤسسة سوناطراك تتابع الجانب النفسي والاجتماعي لعمالها وهي بذلك تحاول حل المشاكل التي قد تعترض العامل مع جماعة عمله أو عدم قدرته على التواصل مع المشرف، فالتكوين يعمل على مرافقة ومتابعة العامل نظريا وتطبيقيا ليضعه في مكانه المناسب داخل جماعة العمل بما يتوافق مع تخصصه ومؤهلاته وقدراته لأن التكوين يعتمد على مقارنة الإدارة بالأهداف ومؤشر الكفاءة والأداء، في حين تم تسجيل (2.6%) من المبحوثين الذين اختاروا الحياد ويرجع ذلك

لكونه لم تمضي فترة طويلة على التحاقهم بمناصب عملهم ولم يتحصلوا على دورات تكوينية كافية، أما نسبة (1.3%) من الباحثين فلم يروا بان التكوين يضعهم في المكان المناسب داخل جماعة العمل، وقد يعود ذلك لعدم فهمهم لما يقدم لهم في الدورات التكوينية.

- الجدول رقم (22): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يمنح التكوين الخبرة لاستغلال الآلة في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يمنح التكوين الخبرة لاستغلال الآلة البدائل
97.4%	74	موافق
1.3%	01	محايد
1.3%	01	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب الباحثين والذين تقدر نسبتهم ب-(97.4%) يوافقون على أن التكوين يمنحهم الخبرة لاستغلال الآلة في بيئة العمل، تليها (1.3%) من الباحثين الذين اختاروا الحياد، ثم نفس النسبة (1.3%) فهي كذلك نسبة الباحثين الذين لا يمنحهم التكوين خبرة لاستغلال الآلة في بيئة العمل.

التحليل السوسولوجي :

إن التكوين كاستراتيجية تعتمد على المؤسسات يصب في مصلحة تحقيق أهداف النسق العام ومؤسسة سوناطراك أيضا تسعى لتحقيق أهدافها من خلال تدريب عمالها على الآلات والأدوات المستخدمة في العمل خاصة في مجال استخراج النفط وحفر الآبار، التي يكون فيها أدوات واليات ثقيلة ما يتطلب عمالا ذو خبرة وأهلية كما أن الآلات اليوم أصبحت أكثر تطورا وتعقيدا فمن غير المعقول أن يبقى العامل معتمدا على معلومات قديمة لتسيير آلات العمل ليشكل خطرا على نفسه وعلى من معه في محيط العمل ويؤدي إلى إتلاف الآلة وهنا يتوقف دور التكوين على تعليم العامل من خلال البرامج المتطورة والمحدثة لبناء عامل صناعي يتصف بالكفاءة والأداء ومردودية أعلاء في الوسط المهني، وكذا تدريبه على الطرق السليمة والأمانة لتشغيل الآلة واستغلالها والتكيف معها بما يحقق للعامل الحماية من المخاطر المهنية ويعمل على وفرة الإنتاج وجودة المنتج وتكوين يد عاملة جزائرية مؤهلة ومتمكنة وذات خبرة في بيئة العمل في مجالها الاقتصادي والنهوض بالمؤسسة لمصاف العالمية، وهذا ما يبرر نسبة (97.4%) المسجلة التي اختارت البديل (موافق)، لتليها نسبة (1.3%) من الباحثين

الذين اختاروا عدم الموافقة أو الاعتراض على منحهم التكوين للخبرة لاستغلال الآلة، وكذلك النسبة نفسها (1.3%) مثلت الفئة التي اختارت البديل (معارض) حيث يرون هؤلاء أن التكوين لا يمنحهم الخبرة لاستغلال الآلة في بيئة العمل ويفسر ذلك لكون أغلبهم يعملون بالإدارة حيث يتعاملون مع أجهزة بسيطة مثل الحاسوب وبالتالي فهاته الفئة لا تتعامل مع الآلات المعقدة.

- الجدول رقم (23): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يحقق التكوين أهداف أنشطة المؤسسة في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يحقق التكوين أهداف أنشطة المؤسسة البدايل
64.5%	49	موافق
23.7%	18	محايد
11.8%	09	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين بدلالة موافق والذين تقدر نسبتهم (64.5%) رأوا إن التكوين يحقق أهداف أنشطة المؤسسة، تليها نسبة الفئة التي اختارت الحياد والتي بلغت (23.7%)، ثم نسبة (11.8%) من المبحوثين رأوا أن التكوين لا يحقق أهداف أنشطة المؤسسة.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج الموضحة أعلاه نجد أن أغلب المبحوثين ذو دلالة موافق والذين تقدر نسبتهم ب- (64.5%) أكدوا على أن التكوين يحقق أهداف أنشطة المؤسسة، لأن سوناطراك تعتمد التكوين كآلية لتحقيق الأهداف العامة المعلنة من بينها زيادة الإنتاج وتعظيم الربح ولا يكون لها ذلك إلا بتدريب العامل وتكوينه وزيادة فاعليته والعمل على تكييفه مع جماعة العمل والآلة والقوانين الداخلية للمؤسسة، فذلك ما يؤدي لتأقلمه ورضاه الوظيفي ليصبح أكثر ولاء وانتماء لمؤسسة سوناطراك ولا يدخر أي جهد للقيام بمهامه والأنشطة المطلوبة بإتمامها على أكمل وجه فيسهم بدور فعال ومتقن في وسطه المهني، ومن خلال أدائه الوظيفي والزيادة في المردود والإنتاجية لتحقيق المؤسسة غاياتها من الأنشطة والوصول لأهدافها بالاعتماد على هذه الوظائف الجزئية والمتسلسلة للأفراد العاملين بما يحقق استقرار ونجاح المؤسسة، تليها نسبة (23.7%) وهي الفئة المحايدة من المبحوثين الذين ربما كان لهم رأيا آخر حول تحقيق التكوين لأهداف أنشطة المؤسسة قد يرجع للفئة المبحوثة التي أجابت على دلالة المحايد كونهم لا يشغلون مناصب عليا في الإدارة أو التسيير والتخطيط تؤهلهم لمعرفة أن

التكوين يحقق أهداف المؤسسة أم لا، ولقد بلغت نسبة المعارضين (11.8%) رأى هؤلاء أن التكوين لا يحقق أهداف أنشطة المؤسسة وقد يعود سبب ذلك لارتباط مفهوم التكوين عندهم على تدريب العامل حول طرق العمل فقط.

- الجدول رقم (24): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يعمل التكوين على خلق استقرار في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يعمل التكوين على خلق استقرار البدايل
86.8%	66	موافق
7.7%	06	محايد
5.3%	04	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب المبحوثين بدلالة موفق والذين تقدر نسبتهم (86.8%) يزيدهم التكوين استقرارا في بيئة العمل، أما (7.7%) من المبحوثين اختاروا البديل الحياد، تليها نسبة (5.3%) من المبحوثين الذين لا يزيد التكوين من استقرارهم في بيئة العمل.

التحليل السوسولوجي :

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب المبحوثين بدلالة موافق والذين قدرت نسبتهم ب-(86.8%) يرون أن التكوين يزيد من استقرارهم في بيئة العمل، ويرجع ذلك لكون التكوين يعمل على تهيئة الخبرة وتحديد الأفكار والمعارف وهو ما يزيد من مردودية العامل ليصبح عامل ذو كفاءة وفاعلية و هو ما تحتاجه المؤسسة لتحقيق الهدف العام ومنها يحافظ العامل على عمله ومكانته الوظيفية في المؤسسة ليحقق في الأخير أهدافه الخاصة ضمن الهدف العام ومن خلاله يستطيع التكيف مع بيئة عمله وهو ما تسعى له مؤسسة سوناطراك من خلال مراكز تكوينها لنشأة عامل منتج متعاون يتأقلم مع ثقافة التنظيمية للمؤسسة للحفاظ على الاستقرار في بيئة العمل ومنه الحفاظ على النمط العام للمؤسسة، تليها نسبة (7.7%) من المبحوثين الذين اختاروا الحياد ربما لأن لديهم رأي آخر حول فكرة الاستقرار في المؤسسة، تليها نسبة (5.3%) من المبحوثين الذي يرون أن التكوين لا يزيد من استقرارهم وقد يرجع ذلك للجانب النفسي للعامل حيث لم يستطع التكيف مع البيئة الصحراوية الحارة والقاسية أين يقع مقر المؤسسة أو نظرا لبعده عن عائلته لمدة طويلة.

- الجدول رقم (25): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يزيد التكوين من إدراكي لدوري في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	يزيد التكوين من ادراكي لدوري البدائل
81.6%	62	موافق
11.8%	09	محايد
6.6%	05	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب المبحوثين أجابوا بان التكوين يزيد من إدراكهم لدورهم في بيئة العمل بنسبة (81.6%)، تليها نسبة (11.8%) تمثل فئة المبحوثين المحايدين، ثم نسبة (6.6%) وهي اقل نسبة مسجلة مثلت المعارضين الذين يرون بان التكوين لا يزيد من إدراكهم لدورهم.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن دلالة موافق لأغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم بـ(81.6%) يرون أن التكوين يزيد من إدراكهم لدورهم في بيئة العمل حيث يستفيد المكونين من دورات يلقنون فيها المهام والأعمال المكلفين بها وحدودها فلا يمكن لعامل في الإدارة أن يتدخل في مهام حفر الآبار أو يتدخل في عمل المهندسين الميكانيكيين، فمثل هاته الأخطاء قد ينجم عنها خلل وظيفي يؤدي بالضرر للمؤسسة، وهو الدور المهم الذي تقوم به المناهج والخطط والأساليب التكوينية في إطار برامجها الفعالة لتدريب العامل على إدراك دوره في الوسط المهني ويضع العامل في مكان عمله حسب التخصص والكفاءة والاحتياجات الوظيفية للمؤسسة وتجنب دوران العمل والخلط الوظيفي ما ينعكس سلبا عن النسق العام للمؤسسة، وما تقدر نسبتها بـ (11.8%) من المبحوثين اختاروا الحياد، في المقابل (6.6%) أي بتكرار 5 مبحوثين يرون أن التكوين لا يزيد من إدراكهم لدورهم وعند الاطلاع على ردودهم تبين أنهم يشغلون مناصب اقل من ناحية التكليف بالمهام من غيرهم و هو ما يبرر اختيارهم للبديل معارض.

- الجدول رقم (26): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يمكن التكوين من زيادة إنتاجي للاستفادة من الحوافز داخل المؤسسة

النسبة	التكرار	يمكن التكوين من زيادة إنتاجي البدايل
77.6%	59	موافق
17.1%	13	محايد
5.3%	04	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية أعلاه نجد أن اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم (77.6%) يمكن التكوين من زيادة إنتاجي للاستفادة من الحوافز داخل المؤسسة، في حين إن ما نسبته (17.1%) التزموا الحياد، والذين رأوا أن التكوين لا يمكنهم من زيادة الإنتاج للاستفادة من الحوافز داخل المؤسسة بلغت نسبتهم (5.3%).

التحليل السوسولوجي :

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب المبحوثين ذات دلالة موافق والذي مكنهم التكوين من زيادة إنتاجهم للاستفادة من الحوافز داخل المؤسسة بلغت نسبتهم (77.6%) ويمكن تفسير ذلك كون التكوين في مؤسسة سوناطراك يركز بصفة خاصة على مؤشر تقييم الأداء والإنتاجية أي انه يحرص على تدريب العمال وتكوينهم وزيادة مهاراتهم للمساهمة في زيادة الإنتاج وبذلك يتحقق احد أهداف المؤسسة ما يعود بالنفع على العامل الذي حقق الإنتاجية الأعلى بفضل مهاراته حيث يتم منحه واستفادته من حوافز مادية من ترقية واستغلال مناصب أعلاء في الوظيفة أو حوافز معنوية كالرحلات والخدمات الاجتماعية، كل ذلك يرجع الفضل لكون التكوين يحسن ويساهم في أداء وإنتاجية العامل ضمن الإنتاج العام للمؤسسة ما يحقق أهدافه ويلبي احتياجاته داخل المؤسسة، في حين أن ما نسبته (17.1%) من المبحوثين اختاروا الحياد، تليها نسبة (5.3%) وهي فئة المبحوثين الذين يرون بان التكوين لا يزيد من إنتاجهم للاستفادة من الحوافز داخل المؤسسة وقد يعود ذلك لبعض المهن الوظيفية الصغيرة كسائق أو حارس والتي قد لا تستفيد من هذه الحوافز في جانبها التكويني.

- الجدول رقم (27): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يمنح التكوين الخبرة لتكفي مع النظام الداخلي للمؤسسة.

النسبة	التكرار	يمنح التكوين الخبرة لتكفي البدائل
74.7%	68	موافق
9.2%	07	محايد
1.3%	01	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية أعلاه نجد أن أغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم (74.7%) يمنحهم التكوين خبرة للتكيف مع النظام الداخلي للمؤسسة، في حين أن ما نسبته (9.2%) التزموا الحياد، والذين رأوا أن التكوين لا يمنحهم الخبرة للتكيف مع النظام الداخلي للمؤسسة بلغت نسبتهم (1.3%).

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين ذات دلالة موافق والذين تقدر نسبتهم بـ (74.7%) يمنحهم التكوين الخبرة للتكيف مع النظام الداخلي حيث يعمل التكوين على نمذجة ذهنية العامل بما يتواءم مع التغيرات الجديدة للمؤسسة من طرق الاتصال والتواصل بين مختلف الوحدات والمستويات الإدارية الأخرى وتكييفه مع نظام الداخلي ويعطيهم نظرة شاملة عن اللوائح والقوانين مثل قانون العقوبات، النظام الداخلي المفروض على العامل من اللباس المخصص للعمل، الدخول والخروج من مكان عمل في الوقت المحدد، هنا نجد التكوين يساعد على تكيف وتوازن العمال وتأقلمه من خلال المخططات التعليمية لبناء عامل متمكن يمتلك الخبرة الكافية ويكتسب المهارة الإنتاجية ما يزيد من فاعليته واستقراره في الوسط المهني، وتليها نسبة (9.2%) وهي فئة المبحوثين الذين مثلوا الحياد، ثم ما نسبته (1.3%) راو بان التكوين لا يمنحهم الخبرة للتكيف مع النظام الداخلي للمؤسسة وهو ما قدر بمعدل مبحوث واحد.

- الجدول رقم (28): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يحفز التكوين على زيادة الإنتاجية للمؤسسة.

النسبة	التكرار	يحفز التكوين على زيادة الإنتاجية البدائل
73.7%	56	موافق
18.4%	14	محايد
7.9%	06	معارض
100%	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الشواهد الكمية الموضحة أعلاه تبين أن اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم ب- (73.7%) يحفزهم التكوين على زيادة الإنتاجية للمؤسسة، بينما ما نسبته (18.4%) من المبحوثين اختاروا الحياد، ونسبة (7.9%) لا يحفزهم التكوين على زيادة الإنتاجية للمؤسسة.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن اغلب المبحوثين بدلالة موافق والذين تقدر نسبتهم ب- (73.7%) يرون بأن التكوين يحفزهم على زيادة الإنتاجية للمؤسسة، فالتكوين المستمر كبرنامج تعتمد سوناطراك في مؤسساتها حيث يعمل على التحسين من قدرات وكفاءة وإنتاجية ومؤهلات الفرد وأدائه داخل التنظيم ما يكسب أرباح وفوائد و زيادة للمؤسسة، فالتكوين يعمل على تنمية الابتكار وروح الإبداع ويحسن من طريقة تنظيم العمال للعمل وتحويلهم تدريجيا لتحسين مردوديته ليساهم بشكل دينامي وفعال في جودة الإنتاج والأداء لمواكبة التطورات والتغيرات الحاصلة في السوق المحلي والعالمي للمحروقات، تليها نسبة (18.4%) من المبحوثين الذين التزموا الحياد ويرجع سبب ارتفاع نسبة الحيادين إلى كونهم من الشباب الجامعي الذين التحقوا حديثا بالمؤسسة ولم يحصلوا على التكوين الكافي أولم يتولوا بعد تكليف لأداء مهام بشكل كلي ما قد يحيدهم على الإجابة نظرا لعدم توليهم مناصب تتابع إنتاجية المؤسسة، وتليها نسبة (7.9%) وهي اقل نسبة مسجلة مثلت فئة المبحوثين المعارضين الذين يرون أن التكوين لا يزيد من إنتاجيتهم وهم العمال الذين يكلفون بمهام بسيطة مثل عامل صيانة أو تزويد الشاحنات بالوقود.

- الجدول رقم (29): يوضح مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة: يعمل التكوين على توزيع الأدوار وفق نظام المؤسسة.

النسبة	التكرار	يعمل التكوين على توزيع الأدوار البدائل
88.1%	67	موافق
7.8%	06	محايد
4.1%	03	معارض
100 %	76	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه تبين أن أغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم ب- (88.1%) أكدوا على أن التكوين يوزع الأدوار وفق نظام المؤسسة، أما ما نسبته (7.8%) من المبحوثين اختاروا الحياد، في حين أن (4.1%) من المبحوثين يروا أن التكوين لا يوزع الأدوار وفق نظام المؤسسة.

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم ب- (88.1%) أجابوا بدلالة موافق أن التكوين يعمل على توزيع الأدوار وفق نظام المؤسسة، حيث أن الأعمال في مؤسسة سوناطراك كثيرة ومتعددة وتتطلب جهدا وكفاءة وليس من السهل أن يتولى أي عامل مهمة ليس بقادر عليها أو ليست له الخبرة الكافية للقيام بها، وهو ما يعمل التكوين على فرضه حيث يخلق أيديولوجية جديدة ذات فكر فيبري تؤدي بتحمل العامل المسؤولية والالتزام بالمهام الموكلة لإنجاح العمل وتحقيق الأهداف كل من منصبه وحسب دوره، فالتكوين يكشف على مؤهلات وقدرات العامل الجسدية والعقلية التي تسمح له بتولي مهمة دون أخرى كما أنه يمنح الكفاءة التي ليس من السهل الحصول عليها خاصة وأن المؤسسة البترولية نشاطها يتطلب الدقة في الأداء، والنسبة المتحصل عليها تؤكد أن سوناطراك كمؤسسة اقتصادية تعمل على توزيع الأدوار بوضع الرجل المؤهل والكفاء في المكان المناسب، فالمؤسسة الاقتصادية تعمل على مقارنة زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المرسومة لتنافس بها الشركات العالمية، ويرجع ذلك للاستثمار الجيد في رأس المال البشري وتدريبه على الأداء الفعال والتميز كل حسب إتقانه للوظيفة الموكلة له، تليها نسبة (15.8%) تمثل المبحوثين الذين التزموا الحياد، ثم نسبة (7.9%) من المبحوثين الذين يرون بأن التكوين لا يعمل على توزيع الأدوار وفق نظام المؤسسة ولقد مثل هذا الاتجاه العمال المكلفين بالمهام البسيطة التي لا تتطلب مهارة وكفاءة كبيرة.

ثانيا: المناقشة:

2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

2-1 مناقشة نتائج الدراسة في ظل الفرضية الفرعية الأولى ومقارنتها بالدراسات السابقة:

إن التكوين كعملية استراتيجية تعتمد على المؤسسات ليس كل مخرجاتها تصب في مصلحة المؤسسة فقط، فالعامل له النصيب الأكبر من مخرجات التكوين فهو يزيد من خبراته ومهاراته ودافعيته نحو العمل ويضمن استقراره مع جماعة العمل ومكان وبيئة العمل ونظام المؤسسة بما يحقق له الاستقرار والتكيف والتأقلم، وعليه فإن نتائج الدراسة بينت أن لمخرجات التكوين الشخصية دور في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك، وتأكيد لذلك نستدل بالشواهد والنتائج الإحصائية المتحصل عليها:

أكدت الدراسة أن أغلب المبحوثين يزيد التكوين خبراتهم ومعارفهم التي تحتاجها جماعة العمل ويزيد من كفاءتهم وخبراتهم العملية، ويزيد من المهارات السلوكية والمعرفية التي تساعد على حل المشكلات التي قد تعترضه مع جماعة العمل، بحيث يصبح العامل أكثر وعي بأهمية التشارك والتعاون مع زملاء العمل ما يحقق توازنه وتكيفه في الوسط المهني، ويجنبه ذلك الانطواء على نفسه وعيش حالة الاغتراب مع الجماعة. وهو ما أكدته لـ "أسعود محمد المحاميد" في دراسته الموسومة بـ "العلاقة بين مشاركته المعرفة و قدرة الفرد على التكيف" حيث توصل لكون مشاركة المعرفة تزيد في قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال من خلال اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للتأقلم مع ظروف العمل الجديدة وهو الأساس لتحقيق الميزة التنافسية. ولا يقتصر التكوين على تقديم المعارف حول طرق العمل فقط بل يتعدى ذلك بتعليمهم طرق التواصل والاندماج مع زملاء العمل، ضف إلى ذلك ما تزيده العملية التكوينية من قدرات للعامل ليتمكن من أداء مهامه بحرفية وهو ما توافق مع ما توصل له - "عبد الجليل طواهرير وبالشرير فاطمة والإمام خوله" في دراستهم المعنونة بـ " أثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية " حيث أكدوا على وجود علاقة ارتباطية بين التكوين وتنمية الكفاءة البشرية فكلما ارتفع مستوى تنمية الكفاءات البشرية ارتفعت قدرات ومهارات ومعارف العاملين.

كما بينت النتائج المتحصل عليها أن البرامج التكوينية تزيد من تكيف عمال مؤسسة سوناطراك مع البيئة المهنية بمختلف تخصصاتها الوظيفية وما تتوفر عليه من عناصر مادية ومعنوية والتي تتطلب تكويننا وتدريبنا مهنيا عاليا لأجل التحكم فيها والتمكن من التسيير الجيد و الممنهج لها، أهمها التحكم في الوقت فالتكوين يمكن من إكساب العامل انسيابية ومرونة في طريقة العمل حيث يصبح قادر على تجاوز العوائق والمشاكل التي كانت قبل ذلك تهدر من وقتهم المخصص للعمل و يمكنهم ذلك من التصرف في بيئة العمل ويتضح من خلال

المكتسبات التي يحققها على المستوى الشخصي حيث يحرص على سلامته في وسطه المهني وكيفية التعامل مع مختلف الأخطار المتوقع حدوثها وهذه النقطة تم تأكيدها من قبل "خالد رجم" وآخرون في مقالهم المعنون بـ "تشخيص واقع وظيفة التكوين في المؤسسة الوطنية للتقريب بحاسي مسعود خلال فترة 2007-2018" حيث خلصوا لكون المؤسسة تبذل مجهودات جبارة في ميدان التكوين خاصة تلك المتعلقة بمجال الصحة والامن الصناعي و هو ما انعكس على انخفاض عدد حوادث العمل و هو ما يجب على المؤسسة المواصلة فيه ولقد توافق ذلك ايضا مع ما توصلت له -"نجاة بزايد" في دراستها المعنونة بـ: "التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سوناطراك" التي خلصت في الأخير أن التكوين في مجال التسيير ناجح بالنسبة للإطارات المتكونة بشركة سوناطراك، وله أهمية تدعيم قدرات التسيير لدى مختلف الإطارات ما يسمح لهم بتنسيق مناهج عملهم.

ويولي البرنامج التكويني أهمية لنظام الحوافز حيث يعي كل عامل طرق الاستفادة من هذه المحفزات، والغاية الأساسية من التكوين هي تحسين طرق العمل ما يضمن رفع الإنتاجية وبذلك يستفيد العامل باستفادة المؤسسة وما يحقق أهدافها العامة، فكل دورة تكوينية تطور من مهارات العامل وقدراته وتزيد من حظوظه للاستفادة من الترقية أو زيادة في الراتب أو رحالات سياحية أو الشكر، كما أن مضمون التكوين يساعد العمال على الاستعداد للالتزام بتعليمات المسؤولين نظرا لحساسية المهام الموكلة إليهم خاصة بالنسبة للعمال الذين يعملون بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP (سوناطراك) حيث لا مجال للأخطاء ويجب إتباع التعليمات حرفيا ما يساعد على التكيف مع النظام الداخلي وترسيخ القيم والقواعد والأنظمة الداخلية لمؤسسة سوناطراك، وكل ذلك لصالح العامل فهو يضمن توازنه واستقراره ومكانته في المؤسسة بما يعود عليه بالفائدة ويصبح ذو إيديولوجية عملية أي يربط تحقيق المصلحة الخاصة بتحقيق المصلحة العامة، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة "بودوح غنية" تحت عنوان " إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية" لتتوصل في الأخير إلى كون التكوين عملية منظمة تتم وفق مجموعة مراحل و أي تقصير في أي مرحلة يؤثر على نجاح المؤسسة.

لذا فمن خلال ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا لنتائج الفرضية الجزئية الأولى نلاحظ أن مخرجات التكوين الشخصية لها دور مهم في تحقيق التكيف المهني لدى عمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

2-2 مناقشة نتائج الدراسة في ظل الفرضية الفرعية الثانية ومقارنتها بالدراسات السابقة:

إن الغاية من التكوين هو سد الفجوة وتشخيص الواقع الفعلي للعمل والمستوى المطلوب وجودة أداءه لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة ما يسمح بتكيفه مع الوسط المهني، وعليه فإن نتائج الدراسة بينت أن مخرجات التكوين التي تستفيد منها المؤسسة من (استقرار، زيادة إنتاج، إدراك الأدوار)، لها دور في تحقيق التكيف المهني لعمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك وهو ما أكدته الإحصائيات ونتائج الدراسة حيث أن غالبية الباحثين بينوا أن البرامج التكوينية تسمح لهم بالتكيف مع جماعة العمل حيث تزيد من مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم لاكتساب طرق الاتصال والتمكن من العمل الجماعي لتحقيق الأهداف، كما أكدت النتائج المتحصل عليها من العمال الباحثين أن التكوين يزيدهم تكيفا مع بيئة المؤسسة بحيث يتأقلموا مع العناصر المكونة لها، من زملاء العمل وهو عنصر مهم لا بد من التشارك والتفاعل معه لحفظ التكامل واستمرارية واستقرار المؤسسة، إضافة لكون الآلات وأدوات العمل من العناصر التكنولوجية المكونة لبيئة العمل والتي يعمل التكوين على تعريف العامل بطرق التعامل معها ويكسبه المهارات الكافية لتسييرها، و هو ما تأكدته دراسة "بالقاسم زباني وسهيل زغدود" التي توصلت لوجود علاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامج استراتيجية التكوين وبين مستوى أداء العاملين، ضف إلى ذلك إدراك العامل لدوره ما يسهل حركة وسيرورة العمل ويقلل من دورانه، في حين يدرك كل عامل ما هو مطلوب منه لكي يؤدي ما عليه من عمل ولا يهدر الوقت فيما لا يخدم مصالح المؤسسة، وكذا زيادة انضباطهم وفق النظام الداخلي للمؤسسة من قواعد وقوانين وتعليمات توضع لضبط الحياة العامة للمؤسسة الاقتصادية سوناطراك ما يمنع ظهور أي تماطل أو هدر للوقت حيث يوجه كله للعمل ويرفع من الإنتاجية ولقد أكد ذلك " بوشارب خالد " في مقاله الموسوم بـ " دور السياسة التكوينية في رفع إنتاجية المؤسسة الاقتصادية"، كما ان العملية التكوينية تعطي للعامل معلومات يدرك من خلالها مدى دقة وأهمية ما يقوم به، وأهمية الإشراف والرقابة أثناء عمله ما يجعله أكثر استعدادا لتلقي وقبول الأوامر والتعليمات.

أهم غاية للبرامج التكوينية التي يعتمد عليها مركز التكوين للمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار **ENTP** هو القيام بالتكوين بالربط مع نظام الحوافز بالمؤسسة فالإدارة الفعالة هي التي تدرس وتقيم العاملين بتقسيماتهم المختلفة (طبيعة العمل، الأجر) ليوفر لهم التكوين الخطط وفق احتياجاتهم وتقدم مزيجا من الحوافز المادية والمعنوية التي تمنح أقصى إشباع ممكن لهم، و هذا كله يصب في مصلحة المؤسسة حيث يصبح العامل أكثر إدراكا لأهمية نظام الحوافز ليعمل في المستقبل من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من المحفزات مقابل بذل كل جهوده لإنجاح العمل في المؤسسة بتطبيق القوانين والالتزام بالأوامر ما يسهل استنساخ ثقافة المؤسسة لدى العمال

وإلغاء الثقافة الشخصية التي يحملها العامل و وكل ذلك يساعد على السير الحسن للمؤسسة وأدائها لكل وظائفها على أحسن ما يرام و هو ما وقفت عليه دراسة "عبد العالي خبار وقودة عزيز" بعد الدراسة الميدانية بمؤسسة سوناطراك والتي أكدت على مساهمة القيم التنظيمية السائدة بالمؤسسة في زيادة إنتاجية العاملين، ولقد أكدت على ذلك أيضا دراسة "لمياء بويدي" المعنونة بـ "علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين" التي توصلت لنفس النتيجة رغم اختلاف مجتمع الدراسة لتؤكد على مدى أهمية بيئة العمل والحوافز في تحقيق التوافق المهني للعامل.

و من هنا يمكننا القول من خلال ملاحظتنا وتحليلنا ان مخرجات التكوين المتعلقة بالمؤسسة لها دور في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك، حيث أن البرامج التكوينية تحقق لها الأهداف من استقرار وزيادة إنتاج وتمكنها من فرض قيمها على العمال ما يجنبها الصراع والفوضى داخل الوسط المهني وهو ما تأكده "بعداش مسيكة"، "مروان عبد الرزاق" في دراستهما المعنونة "واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية" حيث توصلا لكون برامج التكوين التي تقام داخل المؤسسات الجزائرية تلي الحاجيات الفعلية للمؤسسة وتقابل ما يحتاجه العمال نتيجة نقص المعارف والمهارات، كما أن نشاط التكوين يهدف إلى إحداث تغيير ملموس في مهارات الموظفين بما يحقق أهداف المؤسسة فهو موجود لضمان مصالحها.

2-3 الاستنتاجات والحلول :

- بناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة الراهنة والمتعلقة بـ " دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك"، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسة محل الدراسة في تحسين أدائها وتحقيق أهدافها والتي تتمثل فيما يلي:
- توسيع نطاق التكوين ليشمل مجالات جديدة كالذكاء الاصطناعي
- تكثيف برامج التكوينية المخصصة للموظفين الجدد لتسريع عملية التكيف وتحقيق الإنتاجية في أقصر وقت ممكن.
- التمديد في الفترات التكوينية للعاملين طويلة ومتوسطة المدى مما يساهم في تعميق المعلومات والمعارف المكتسبة أكثر.
- تحديث برامج التكوين وتطويرها باستمرار لتلبية احتياجات المؤسسة في مجال المحروقات والمنافسة في السوق المحلية والعالمية.

- العمل على استحداث مراكز تكوينية عالية الجودة ومجهزة بأحدث التقنيات التعليمية.
- استحداث منصة عبر الانترنت توفر برامج تكوينية مخصصة للموظفين الذين لا يستطيعون الحضور إلى المركز لتحسين أدائهم ومهارتهم.
- العمل على توسيع شبكة الشركاء والتعاون مع الجامعات ومراكز البحث الحكومية والخاصة.
- الاهتمام بتوفير برامج محدثة للموظفين في جميع التخصصات وخاصة الأقسام الإدارية لتحسين مهاراتهم في الإدارة والتخطيط والتنظيم والتواصل.
- مراعاة تخصص كل العاملين أثناء تنظيم الدورات التكوينية من أجل الإبداع و الابتكار وزيادة أداء مهامه بفاعلية في مجاله الوظيفي.
- متابعة وتقييم البرامج التكوينية باستمرار لمعرفة ناجعتها.
- العمل على تطوير أنظمة تقييم الأداء المبتكرة والمحدثة لتحسين جودة أداء العاملين وتحفيزهم على تحقيق أهداف المؤسسة.

خلاصة الفصل :

تم في هذا الفصل إلى أدوات جمع البيانات وعرض وتفسير البيانات الميدانية، على اعتبارها مرحلة هامة وأساسية من مراحل البحث العلمي، حيث تساعد على استخلاص النتائج من خلال عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضيات للتأكد من صحة الفرضيات أو نفيها، بالإضافة إلى مناقشتها في ظل الدراسات السابقة ومن خلال قراءتنا السوسيولوجية لنتائج الدراسة وربطها بالدراسات السابقة اتضح لنا ما أهمية الدور الذي يلعبه التكوين كاستراتيجية تعتمد على مؤسسة سوناطراك لتحسين أداء عمالها لضمان تأقلمهم وانسجامهم مع كل ما يدور حولهم في البيئة المهنية ما يحقق الأهداف الخاصة ضمن الهدف العام للمؤسسة وهو ما يؤدي لاستمراريتها وأدائها لأدوارها الوظيفية وضمان مكانتها في السوق.

ومن خلال الاحتكاك بالواقع والتواصل مع العمال والمسؤولين ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والإمام بمختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع والنتائج الميدانية التي تم التوصل إليها يمكننا القول أن التكوين له دور فعال في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

الخاتمة

الخاتمة :

يعد التكوين المستمر بعد التوظيف في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP (سوناطراك) وسيلة فعالة لتنمية قدرات الفرد الحالية وإكسابه مهارات وسلوكيات وطرق جديدة تساعده على تحسين أداء عمله، وعاملا مشجعا من أجل رفع تحديات العولمة والانفتاح الخارجي، مما يساهم دون شك في حل المشاكل التي قد تتعرض لها المؤسسة والنفع من كفاءتها وتحسين أداء أفرادها وتطوير مهاراتهم وقدراتهم (المعرفية والمهنية والتقنية)، والاستفادة من الاستثمار في رأسمال البشري للوصول بالمؤسسة إلى درجة كبيرة من الأداء والإنتاجية وتسويق خدماتها البترولية في مجال أوسع وتقديم منتج ذو جودة عالية مما يقدم قيمة مضافة لمؤسسة سوناطراك، ومسلكا يسهل على العامل الاستخدام الأمثل للتقنيات الجديدة المطبقة، فالاستثمار الفعال في التكوين عبارة نجاح وتميز مباشرة في التخصص وفي الوقت والراتب بما يضمن للمؤسسة والعامل عائدا في المستقبل وذلك بالتحكم بالوظيفة والارتقاء بمستوى كفاءته وتطوير أدائه وتجنب الحوادث وبالتالي رفع الكفاءة والفاعلية الكلية للمؤسسة خاصة وإن هناك عوامل تفرض نفسها على أي مؤسسة ومهما كانت الخدمة التي تقدمها كتتنوع في الوظائف ومواجهة التقدم التكنولوجي وما يتبعه من تغيير الهياكل التنظيمية وتبديل وظائف أخرى.

ومن خلال الاحتكاك بالواقع والتواصل مع المسؤولين بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP والعمال المكونين بالمؤسسة ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والإلمام بمختلف جوانب الدراسة والنتائج الميدانية التي تم التوصل إليها بعد طرح التساؤل العام الذي نصه :

- ما دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ؟

-و افترضنا أن التكوين يساهم في تحقيق التكيف لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

وبعد التعرض للمفاهيم الأساسية للبحث وتحديد المفهوم الإجرائي وعرض الدراسات السابقة اختتمنا الجزء النظري بملخص توضح مدى أهمية هذه الخطوة ومساهمتها في تسهيل العمل الذي يليها و هو التطبيق الميداني لكل ما هو نظري.

لقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أبرزها :

أن التكوين له دور لإكساب الأفراد العاملين جملة من المعارف قصد تمكينهم من وظائفهم، وهو ما اتفق مع النتائج التي توصلت لها الدراسات المعتمدة كدراسات سابقة.

منها دراسة- : "عبد الجليل طواهير و بالشرير فاطمة والإمام خوله" بعنوان " أثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية" التي أكدت على أن التكوين يرفع من قدرات ومهارات ومعارف العاملين ما يحقق سياسات

وأهداف المؤسسة، وهو ما استنتجته من الفرضية الثانية للدراسة التي تؤكد على أن التكوين يضمن تحسين مهاراتهم في التخطيط والتنظيم الإداري ومعرفة كيفية استخدام الآلة وكيفية صيانتها، ويزيد من إنتاجية المؤسسة، وهو ما يؤكد صدق الفرضيات التي افترضت في البداية حول دور مخرجات التكوين الشخصية والمتعلقة بالمؤسسة في تحقيق التكيف المهني.

ومن خلال مناقشة فرضيات الدراسة والتوصل للاستنتاجات يمكننا القول بأن عملية التكوين المستمر بالمؤسسة تعد ضرورة قصوى وهي أبرز آليات تحقيق الأهداف والفوائد منها تحسين مستوى أداء وإنتاجية المؤسسة، ورفع معنويات العمال وزيادة كفاءتهم المهنية ومواكبة التطور التكنولوجي والحداثة في ظل التسارع الهائل لها والتقليل من مخاطر العمل، وهو ما أشارت إليه كل من " بعداش مسيكة "، " مروان عبد الرزاق " في دراستهم المعنونة بـ " واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية " نشاط التكوين يهدف إلى إحداث تغيير ملموس في مهارات الموظفين بما يحقق أهداف المؤسسة فهو موجود لضمان مصالحها.

وما نلاحظه في هذه الدراسة تحكم الرأسمال العقلاني في مؤسسة سوناطراك و تفتن مسئوليتها إلى مدى أهمية العنصر البشري المكون والمؤهل لتوفير يد عاملة جزائرية متمكنة في مؤسسة سوناطراك وكذا استرشاد نفقات التكوين في الخارج وتوفير العملة الصعبة والاستغناء تدريجيا عن الخبرة الأجنبية المكلفة للميزانية العمومية.

ويمكننا أن نستخلص كنتيجة من عملية التكوين في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP في رفعها لمستوى أداء العاملين وفاعليتهم، أن التكوين والتطوير لا يقتصران على إعطاء المعلومات والبرامج بل يجب أن يقترن بالممارسة الفعلية في الميدان ومتابعتها وتقييمها لتحديد الاحتياجات التكوينية بما يواكب المستجدات الحديثة المتغيرات الحاصلة والعمل على تنمية المورد البشري (العاملين) من خلال سعي مؤسسة سوناطراك بتحسين الظروف الاجتماعية والمهنية وبناء مناخ وبيئة مناسبة للعمل والسعي لتوافر الحوافز المادية والمعنوية لعمالها، مما يحقق التغذية الرجعية بتحقيق الأهداف الخاصة للعاملين والعاملة للمؤسسة وهو ما يزيد من ولاء وانتماء العاملين للمؤسسة ويحقق الاستقرار وزيادة القيمة المضافة للإنتاج وجودة المنتج.

الغاية الأساسية من تكوين العاملين في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP هو سد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب إنجازه بما يضمن مبدأ التوازن الديناميكي للأنساق ويحافظ على بقاء النسق العام وديمومته وهو ما يحقق استمرارية واستقرار وإنتاجية مؤسسة سوناطراك.



قائمة المصادر

والمرجع

قائمة المصادر والمراجع:

1- المصادر:

1-1 القرآن الكريم

2- المراجع:

1-2 الكتب:

1 - بالقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، المناهج الاساسية في البحوث الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، طبعة 1، 2012.

2 - ريم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهجية البحث العلمي ' دار الدجلة، عمان، طبعة 1، 2008. م.

3 - سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، د ط، 2012 م.

4 - سيد علي شيتا، المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية، مكتبة الأشعة الفنية، مصر، 1997،

5 - غازي عناية، البحث العلمي منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، طبعة 1، 2019 م.

6 - محمد بالراح، التكيف المهني، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، جامعة وهران، الجزائر، د ط، 2010 م.

7 - مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، دط، 2013 م.

8 - ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011.

2-2 أطروحات ورسائل ومذكرات جامعية :

9 - أسماء الحاطم، خديجة بوقرص، دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة، مذكرة ماستر، علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018 - 2019

10 - بودوح غنية، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012/2013.

11 - بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، الجزائر، 2019/2018.

12 - روبيل مليكة، خدروش سلاف، دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية، دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علوم الاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017 - 2018 م.

13- عاشر فارس، حمدوش مصباح، دور التكوين في تحقيق الرضا الوظيفي، مذكرة ماستر، إدارة أعمال مؤسسات، جامعة محمد بوضياف، لمسيلة، الجزائر، 2020 - 2021 م.

14 - الملك محمد الأمين، دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، مذكرة ماستر، تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019 - 2020 م

15 - ماضي محمد، سعدي محمد، التكوين المستمر وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2019 - 2020 م.

3-2 مجالات علمية:

16 - بوشارب خالد، دور سياسة التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، العدد 2، 2023 م.

17 - جايدر حسان، أهمية التكوين في عصر العولمة، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المدرسة العليا للضمان الاجتماعي، الجزائر، مجلد 9، العدد 2، 2021 م.

18 - حمر العين عبد الرزاق، أهمية التكوين في تطبيق كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة، الجزائر، مجلد 1، العدد 2، 2017.

- 19 - رجم خالد، سايح بلهانية، عنتره خمقاني، تشخيص واقع وظيفة التكوين في المؤسسة الوطنية للتنقيب لحاسي مسعود، 2007 - 2018، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، مجلد 9، العدد 2، 2020 م.
- 20 - سهيل الزغدود، بلقاسم زباني، أثر إستخدام التكنولوجيات الحديثة كأساس لتطبيق استراتيجية التكوين على أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الصناعة، جامعة حاج الأخضر، باتنة، الجزائر، مجلد 1، العدد 2، 2020 م.
- 21 - سلاف عز الدين الدلوي، سوزة محمد قادر، ساكار عزيز رشيد، بعنوان "دور التكيف التنظيمي في تحقيق جودة التعليم، المجلة العلمية لجامعة جيهان، السليمانية، مجلد 4 عدد 1، 2020.
- 22 - شرع الله إبراهيم، تأثير الثقافة المجتمعية على التكيف المهني للعمال في المؤسسة الاقتصادية، دراسات الاجتماعية، جامعة الجزائر، مجلد 2، العدد 15.
- 23 - عبد العالي خبار، خودة عزيز، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري، مجلة الباحث للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 4، 2022 م.
- 24 - لمياء بويدي، علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الوادي، الجزائر، 2019/11/25 م.

المواقع الالكترونية :

25 - ALmany.com

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة حول



**دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة
الاقتصادية سوناطراك**

دراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTB

في إطار تحضير مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل موسومة ب---: دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

في دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار نتقدم لكم وبفائق الاحترام بهذه الاستمارة للإجابة عن الأسئلة المطروحة، مع العلم أنها لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة x أمام الإجابة المناسبة.

المحور الأول البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من 30 - 40 سنة ☐ من 41 - 51 سنة ☐ من 52 - 65 سنة ☐

المستوى التعليمي :

ثانوي ☐ جامعي ☐ أخرى تذكر:

الخبرة المهنية:

عدد دورات التكوين التي استقذت منها:

رقم	مخرجات التكوين	مستويات التكيف المهني	الأسئلة	موافق	محايد	معارض
1	مخرجات التكوين الشخصية	جماعة العمل	- يزيد التكوين من خبراتي التي تحتاجها جماعة العمل؟			
2			- يحفز التكوين قدراتي المهنية التي تستفيد منها جماعة العمل؟			
3			- ينمي التكوين معارفي المهنية التي تحتاجها جماعة العمل؟			
4			- يحفز التكوين على استغلالي لمهاراتي ضمن جماعة العمل؟			
5		بيئة المؤسسة	- يجدد التكوين معارفي حول حسن التصرف مع الآلة في بيئة العمل؟			
6			- يمكن التكوين من التحكم في الوقت في بيئة العمل؟			
7			- يزيد التكوين من خبرتي للتصرف في بيئة العمل؟			
8			- يحفز التكوين على تخطيطي للأنشطة في بيئة العمل؟			
9		نظام المؤسسة	- يمكن التكوين من زيادة معارفي نحو نظام الحوافز في مؤسسة العمل؟			
10			- يزيد التكوين من استعدادي الذاتي للالتزام بتعليمات المسؤولين؟			
11			- يدفع التكوين لتكيفي مع النظام الداخلي للمؤسسة؟			
12			يساهم التكوين في زيادة انضباطي بالنظام الداخلي لبيئة العمل؟			
13	مخرجات التكوين المتعلقة	جماعة العمل	- يساهم التكوين في زيادة إنتاجيتي؟			
14			- يعمل التكوين على زيادة استقرار مع جماعة العمل؟			
15			- يحقق التكوين الأهداف التي تسطرها جماعة العمل؟			
16			- يضع التكوين كل عامل في مكانه المناسب داخل جماعة العمل؟			

			يمنح التكوين الخبرة لاستغلال الآلة في بيئة العمل؟	بيئة المؤسسة	17
			- يحقق التكوين أهداف أنشطة المؤسسة؟		18
			- يعمل التكوين على خلق استقرار في بيئة العمل؟		19
			- يزيد التكوين من إدراكي لدوري في بيئة العمل؟		20
			- يمكن التكوين من زيادة إنتاجي للاستفادة من الحوافز داخل المؤسسة؟	نظام المؤسسة	21
			- يمنح التكوين الخبرة لتكيفي مع النظام الداخلي للمؤسسة؟		22
			- يحفز التكوين على زيادة الإنتاجية للمؤسسة؟		23
			- يعمل التكوين على توزيع الأدوار وفق نظام المؤسسة؟		24



إلى السيد المحترم:
مدير مركز التكوين بسوتطراك

طلب ترخيص بزيارة ميدانية

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية لطلبة الماستر والدكتوراه نرجو من سادتكم السماح للطلاب :

الاسم واللقب : عادل رقيق (طالب بالسنة الثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل)

بزيارة علمية الى مؤسستكم وذلك من أجل الحصول على إحصائيات لغرض البحث العلمي لإنجاز مذكرة ماستر موسومة بعنوان: علاقة التكوين بالتكيف المهني تحت إشراف البروفيسور بوترة بلال .
ضمن تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.

إننا على ثقة تامة من تعاونكم معنا سيدي المحترم وتسهيل المهمة العلمية لطلبتنا في مؤسستكم خدمة لبحث العلمي وشاكرين لكم سلفا هذا التعاون.

تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام

الوادي في: 2022/09/14

CHEF DU CENTRE DE
FORMATION D'ENTREPRISE
GUENANE MOHAMED NAIM



رئيس القسم
رئيس قسم العلوم الاجتماعية
د. بلال بوترة



المؤسسة الوطنية للأشغال في الابار ENTREPRISE NATIONALE DES TRAVAUX AUX PUTTS

Société Par Actions au Capital Social de 67000 000 000 DA.

Certifiée ISO 9001 : 2015 - ISO 45001 : 2018 - ISO 14001 : 2015

Tel : (029) 73-88-50 à 55

CENTRE DE FORMATION

N° 412 BS/CFE/2023

Hassi Messaoud, le: 20/05/2023

Attestation de Stage

- Nous soussignons Entreprise Nationale des Travaux aux Puits, attestant que le Stagiaire

Mme, Melle, Monsieur :

REGUIGUE ADEL

Né (e) le :

à :

DEBILA

W

OUED SOUF

Stagiaire :

MSP

Spécialité :

MASTER SOCIOLOGIE DE L'ORGANISATION ET DE TRAVAIL

Niveau :

2EME ANNEE

A effectué un stage pratique auprès de nos services à la : **CENTRE DE FORMATION DE L'ENTREPRISE**

durant la période allant du :

19/02/2023

OU

16/03/2023

La présente attestation est délivrée pour valoir et servir ce que de droit.

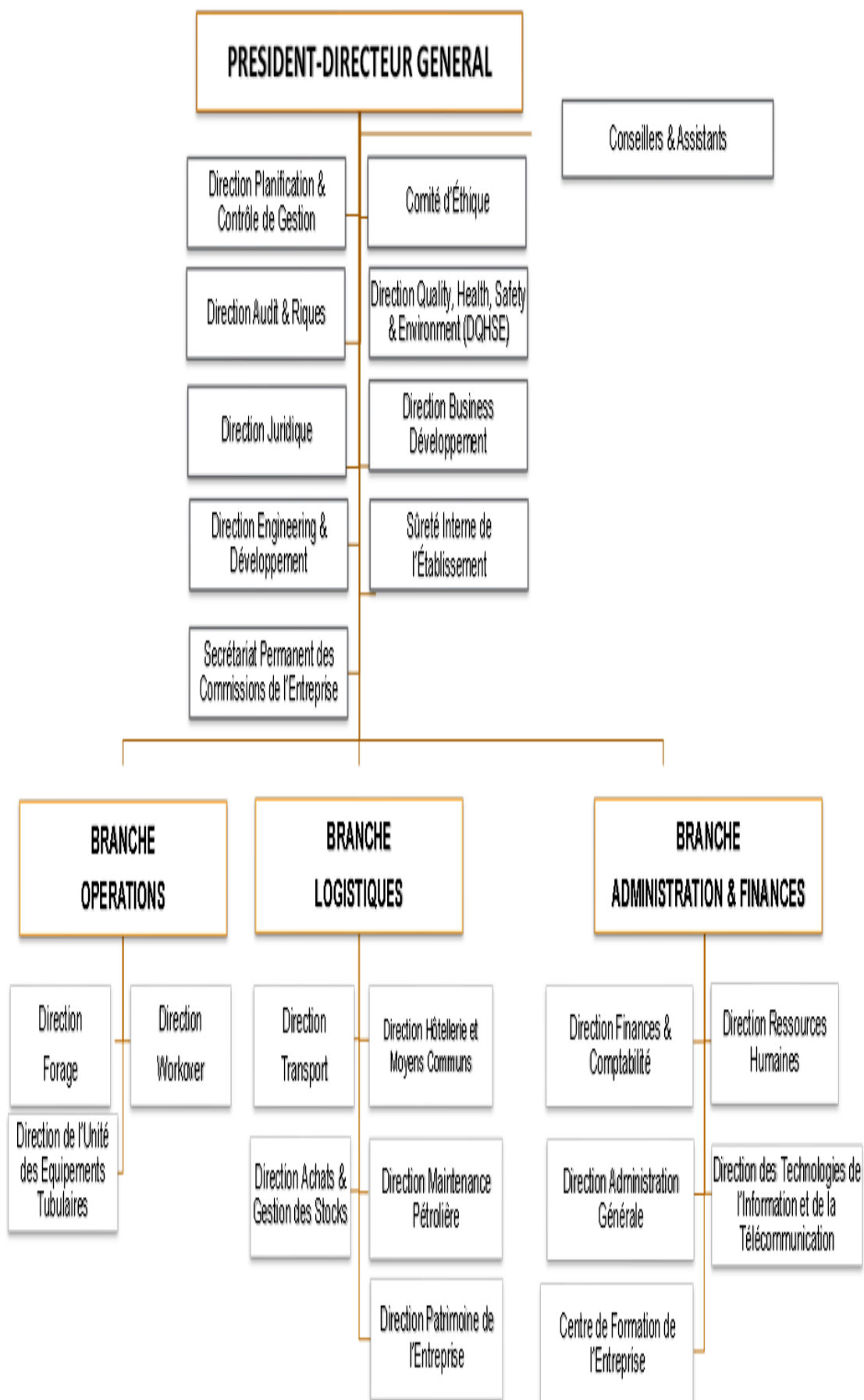
Le Chef du Centre de Formation

M.N.GUENANE

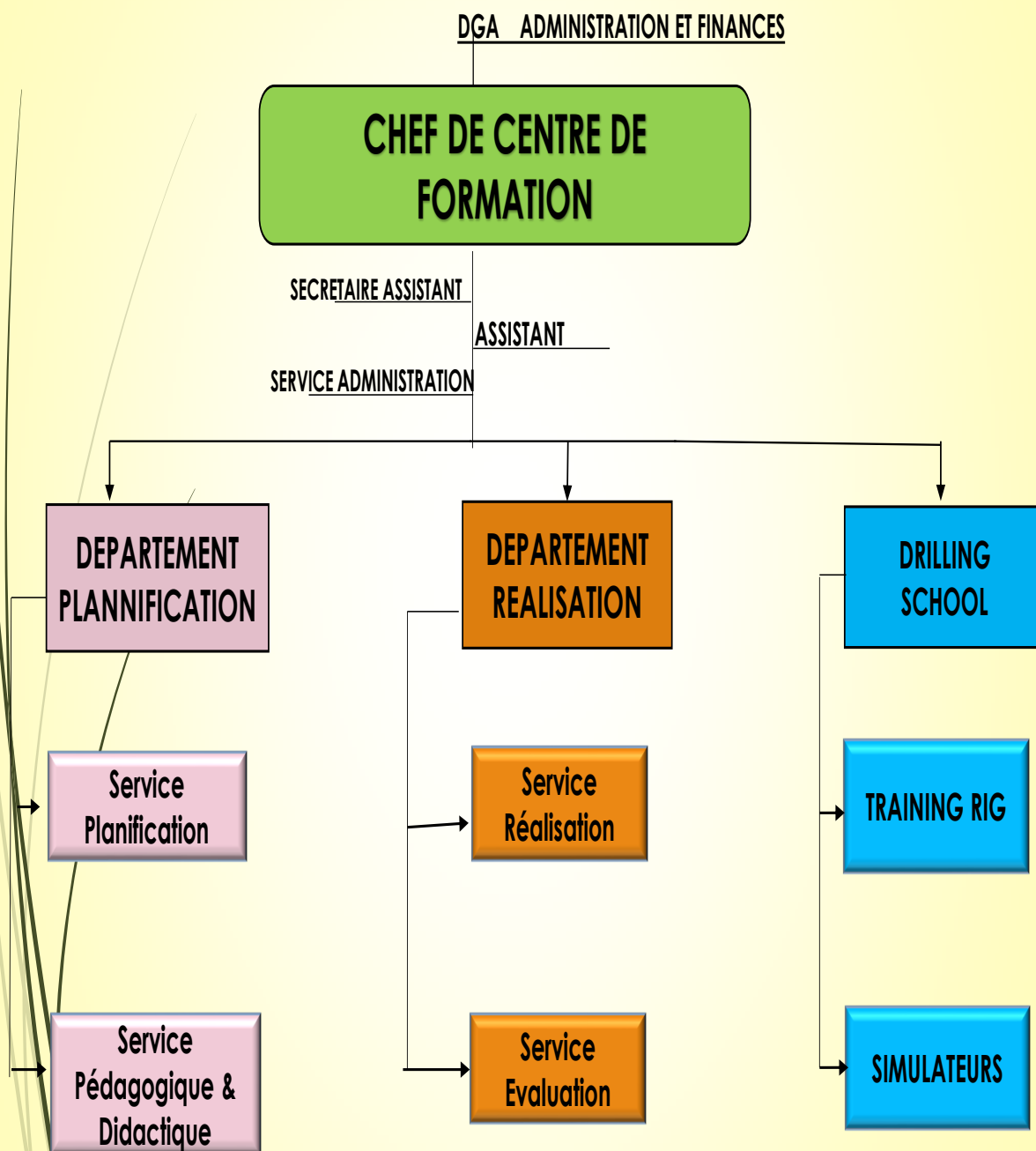


SIEGE SOCIAL - BASE DU 20/08/1955 - BP 206 8207 HASSI-MESSAOUD - TEL : 213 (29) 79 88 50 à 55 - FAX : 213 (29) 79 84 06 - Téléc : 44033 ENTP/DG/DZ RC. 998 2593 - Ouargla

E.CFE.024R00



ORGANISATION DU CENTRE DE FORMATION



EFFECTIFS

Projet d'organigramme du Centre de Formation	Nombre Effectifs
Chef de Centre De Formation De l'Entreprise CFE	1
Secrétaire	2
Assistant	1
Chef de service Administration	1
Cadres Techniques	
Chef de département Planification de formation	
Chef de service Planification	1
Cadres de Planification	5
Chef de service Gestion Pédagogique & Didactique	1
Chef de section Suivi Apprentissage & MSP	
Cadres Administratifs	2
Chef de section Moyens Généraux	
Cadres Techniques	2
Documentalistes	2
Chef de département Réalisation de formation	
Chef de service Réalisation	1
Cadres administratifs	5
Chef de service Evaluation	1
Cadres Administratifs	1
Chef de Projet Drilling school	
Rig School	
Ingénieur forage (expert)	
Ingénieur Electrique (expert)	
Ingénieur Mécanique (expert)	
Ingénieur HSE (expert)	1
Simulateur full size	2
Ingénieur forage (assesseur)	4
Ingénieur électrique (expert)	1
Ingénieur Mécanique (expert)	2
Total	35

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ