تاريخ استقبال المقال:26/ 2015/12 تاريخ قبول نشر المقال: 15/ 2016/11 تاريخ نشر المقال: 01/ 09 /2017

مدى استجابة التدريب المهني للتطورات لتكنولوجية الحاصلة في موقع العمل

-مؤسسة نفطال نموذجا-

أ. سلمى شيحي – جامعة سطيف– 2–

Sel.chihi@yahoo.fr

الملخص:

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

الكلمات المفتاحية :التدريب المهني ،التطور التكنولوجي ،موقع العمل

The extent of vocational training developments of technological developments in response Moukaalaml
-An institution of NAFTAL a model -

abstract:

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

Keywords: Training, technological développement, work place

1-الإشكالية:

إن التطور التكنولوجي ترتب عليه ظهور أساليب إنتاجية متطورة، وآلات وأجهزة جديدة، وقد كان لهذه الجوانب تأثيرها الواضح على الأعمال التي تؤدى داخل المؤسسات من جهة، وذلك بتطور سريع ومستمر لمناصب العمل، حيث أضحى زوال بعض المناصب والتخصصات وإحلال تخصصات جديدة بديلة أمرا لا مناص منه، وكذا تطور بديهي لمحتوى العمل ولمتطلباته، ومن جهة ثانية أن يطال هذا التطور الأفراد الذين يقومون بإنجاز هذه الوظائف المطلوبة منهم في موقع العمل، مما يستوجب تأهيلهم ورسكلتهم، لان ذلك يعد أمرا حتميا لسير المؤسسات الإنتاجية والخدماتية، التي تبقى دوما تحت ضغط وجوب التكيف ومراجعة نظامها الإنتاجي والخدماتي، لتحافظ على قدرتها في المنافسة والمقاومة داخل سوق العمل الذي يحتاج إلى كفاءات جديدة [1]، "وهذا لأن امتلاك الثروة وحدها لم يعد كافيا لصنع التقدم، بل الأهم هو القدرة على خلق الثروة من خلال ما يملكه البشر من قدرات وإمكانات وإبداعات، تضمن استثمار الثروات المادية، وبذلك يصبح الإنسان هو هدف التنمية وغايتها، كما أنه أداتها ووسيلتها الناجعة" [2]،والتدريب المهني وعملياته يعتبران من الروافد الهامة لهذا العنصر البشري، فكما يقول **Claud May 1987**: "هناك تأثير قوي للتغير المستمر والتطور التكنولوجي على التدريب، فهما يحدثان فجوة في المعرفة والاتجاهات للأفراد، والتدريب مدخل هام لسد هذه الفجوة، فالتغير يحدث بسرعة مذهلة، والحاجة إلى التدريب تنمو بنفس القدرة" [3]،فالتدريب يضمن "أداء أجود في ظل معرفة متجددة للوصول بالعمل إلى نتائج أفضل في وقت أقل وجهد أخف وكلفة أرخص"[4]

ولان مؤسسة نفطال من المؤسسات المهمة في الجزائر كون أن مداخيل هذه الأخيرة من العملة الصعبة والتي تمثل 97 %من الدخل الوطني هي من قطاع المحروقات الذي يعد قطاعا استراتيجي وحيوي ،ومن أهم المؤسسات التي تسهم بفعالية في التنمية(مجلة نفطال،2012) هذا من جهة، ومن جهة أخرى أنها تتعرض إلى تغير مستمر على مستوى وسائلها و برامجها الأمر الذي أقر به مجموعة من مسئوليها من خلال مقابلة معهم ،وبالتالي تغير في معطيات العمل الأمر الذي يتطلب بذلك مهارات ومعارف جديدة لسد الفجوة بين ما هو موجود وما أصبح مطلوب لأداء العمل هذه الفجوة التي تترجم إلى احتياج تدريبي هذا الأخير الذي يحتاج إلى إعداد برنامج تدريبي من أجل توفير عناصر بشرية ذات أداء عالي الجودة ،وعلى ضوء ما قيل من أن نفطال من المؤسسات ذات الأهمية في التنمية الوطنية ،وعلى أنها تتعرض لتطورات وتغيرات مستمرة ،فإنه من المستحيل أن تضمن استمرارها في التنمية وعدم اضمحلالها خاصة ونحن بحاجة إليها في ظل الوضع الراهن (انخفاض أسعار البترول) ،وجب عليها التكيف وبالتالي فهي ليست بحاجة إلى برنامج تدريبي يقوم به العمال والسلام ،بل يجب أن يكون ذو فاعلية، بهدف القدرة على التكيف ،ولذا جاءت الدراسة الحالية لتقييم العملية التدريبية التي يقوم بها عمال هذه المؤسسة من خلال التساؤل عن مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية و لتحديد إشكالية هذه الدراسة بشكل أكثر وضوح، نطرح

السؤال التالي: هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم؟

و لأن العملية التدريبية يستدلّ عليها من خلال المؤشرات التالية: أهداف العملية التدريبية، محتوى العملية التدريبية، طرائق و أساليب العملية التدريبية، تقييم العملية التدريبية، فإن التساؤل الرئيسي السابق ينقسم إلى أربعة أسئلة فرعية:

1- هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة أهداف العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم؟

2- هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة محتوى العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم ؟

3- هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة أساليب و طرائق العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم ؟

4- هل توجد فروق في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة أساليب التقييم المتّبعة في العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم ؟

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

ومنه فان الفرضيات الإجرائية:

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

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

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

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

2-تحديد المفاهيم:

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

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

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

-**موقع العمل** :العمل الذي يمارسه العامل

و**الهدف من هذه الدراسة :**

1 – معرفة مدى استجابة أهداف العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفة العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال .

2- معرفة مدى استجابة محتوى العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفة العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال.

3- معرفة مدى استجابة أساليب و طرائق العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفة العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال.

4- معرفة مدى استجابة أساليب التقييم المتّبعة في العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفة العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال.

5-الوقوف على عناصر العملية التدريبية التي تحتاج إلى المزيد من التحسين والتطوير للنهوض بمستواها ورفع كفاءتها وفعاليتها.

3-الدراسات السابقة:

أ -دراسة علي موسى الشوملي 2000:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر برامج تدريبي لمعلمي اللغة العربية على تحصيل طلابهم لقواعدها اللغوية، و لقد تمّ اختيار 180 معلما و معلمة في تعليم اللغة العربية، و قد تمّ اختيار 8000 طالب ممّن يدرسون عند المعلمين السابقين، و اشتملت على الصفوف: الثامن، التاسع و العاشر.

تمّ إجراء امتحان قبلي لجميع الطلبة و رصدت نتائجهم، ثم أدخلت المجموعة التجريبية في دورة لمدّة ثلاثة أشهر و نصف، تمّ فيها إعطاء المعلمين أساليب جديدة في الشرح و التحضير و مواقف صفية، ثم أجري اختبار بعدي على المجموعتين: التجريبية و الضابطة، و حللت النتائج إحصائيا، و ظهر أثر هذه الدورة التجريبية على نتائج طلاب معلمي المجموعة التجريبية.

فرضيات الدراسة:

- هناك فروق جوهرية بين طلاب المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية.
- هناك فروق بين طلاب المدينة و الريف التجريبية.

و كانت نتائج الدراسة كالآتي:

- وجد الباحث أن للتدريب على الأساليب الحديثة نتائج إيجابية في تدريس قواعد اللغة العربية، و هذه النتائج كانت واضحة، فحيثما خضع المعلمون للتدريب كانت نتائج الطلبة في الأداء على الاختبار البعدي

في قواعد اللغة العربية أفضل، و حيثما لم يخضع المعلمون للتدريب كانت نتائج الطلبة ضعيفة، و قد تحقق ذلك في عينة الدراسة الكلية و في كل صف من الصفوف الدراسية المستهدفة.(5)

ب–دراسة موريس ورفقائه 2002 : هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مدى تأثير نظم مجتمعية مثل نظام التعليم، التدريب على السلوكات و التي التنظيمية لعدد من المصانع المتشابهة في كل من فرنسا، بريطانيا وألمانيا، و بواقع تسعة مصانع من كل بلد. و بنيت الدراسة على المقابلات المعمّقة مع المديرين وغير المديرين، و بواقع من 07 إلى 20 مقابلة في كل مصنع من البلدان الثلاثة، إضافة إلى دراسة الوثائق والاستبيانات.

و توصلت الدراسة إلى أنّ هناك فروق ثابتة بين مصانع البلدان الثلاثة، في معدل عدد العاملين الفنيين إلى عدد العاملين الكلي، و معدل عدد المشرفين و المديرين إلى عدد العاملين و عدد المستويات الإدارية في المصنع الواحد، بالرغم من تشابه المصانع الفني و التكنولوجي و الإنتاجي، فعلى سبيل المثال وجد أن البناء التنظيمي للمصنع الفرنسي يكون عميق الهيراركية، أي ذو المستويات التنظيمية داخل الهيكل التنظيمي أكثر من نظيره في كل من بريطانيا و ألمانيا، و عزت الدراسة هذه الاختلافات إلى اختلاف النظم التعليمية و التدريب و نظم العلاقات الاقتصادية، و الحراك الاجتماعي في البلدان الثلاثة. (6)

ت–دراسة وسيلة حمداوي 2004: قامت وسيلة حمداوي بدراسة تحليلية لمعرفة المتغيرات البيئية العالمية و تأثيرها على المناهج و التكنولوجيا، حيث أكدت الباحثة على أن نجاح التكنولوجيا المعاصرة في المنظمات الخدمية التعليمية و التكوينية، كما هو الحال بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، مرهون بنوعية التكنولوجيا المستوردة بطريقة إدخالها و بكيفية التغيير فيها، كما أن تكييف بيئة العمل المباشرة التي تعمل فيها هذه التكنولوجيا كثافة المنظمة و أساليب التسيير و التأطير له أهمية كبيرة في تحديد آثار التغيير التكنولوجي على هذه المنظومات.

كما أكّدت الباحثة على أنه يتوجب على إدارات التكوين في المؤسسات الاقتصادية، و على المؤسسات التكوينية المختلفة، إعادة النظر في البرامج التكوينية و تكييفها مع المتطلبات الحالية، اختيار المكونين المناسبين، و صياغة خطة استراتيجية تكوينية مناسبة تجمع بين المواضيع و الأشخاص المحتاجين فعلا للتكوين، خاصة و أنّ نجاح المنظومة التعليمية و التكوينية أصبح في الوقت الحالي مرهونا باندماجها و تكيفها مع المحيط الخارجي من ناحية، و بكيفية تسييرها للتغيير التكنولوجي من ناحية أخرى، فإدراك الفجوة بين الإمكانيات الخارجية و الداخلية للمنظومة و اكتشاف الفرص المواتية في المحيط الخارجي يواجهها في اختيارها و في تصميم استراتيجياتها المستقبلية (وسيلة حمداوي، 2004، ص–ص: 225–234)(7)

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

4-التدريب المهني

أ-**تعريف التدريب** : هو تلك الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة ،تستهدف إحداث تغيرات ايجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكاتهم ، من اجل تطوير كفاءة أدائهم حسب التطورات والتغيرات الحاصلة في موقع العمل .

ب-**مقومات نجاح التدريب** : وتتمثل هذه المقومات في الأتي :

- وضوح وواقعية الأهداف وتكامل السياسات
- ترابط الأهداف التدريبية مع سياسات المنظمة
- الترابط والتفاعل مع متغيرات البيئة وتطورات التكنولوجيا
- دقة تحديد الاحتياجات التدريبية ، والاختيار العلمي للمتدربين وفق تلك الحاجات
- دقة تصميم الأنشطة ، واختيار وإعداد المادة التدريبية
- الاختيار المصيب للمدربين [8]
- الاعتبار المالي
- الاعتبار الزمني وتجهيز مكان التدريب بالمستلزمات التدريبية الحديثة، مع استمرارية التدريب [9]

ت-**مراحل بناء برامج التدريب** : والتي يمكن تعريفها :" أنها مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد [10]

أولا- تحديد أهداف التدريب :والتي تعتبر بمثابة ترجمة للاحتياجات التدريبية ، وحتى يمكن أن يكون تقرير الأهداف مفيدا من الناحية العلمية ، فانه يجب إن يتضمن ما يلي :

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

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

-**الإطار الزمني** : أي تحديد الوقت المطلوب حتى يتحقق الحد الأدنى من مستوى الانجاز المطلوب [11]

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

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

ثالثا- استراتيجية التدريب المهني : وهي التي تعرف على أنها "مجموع الطرائق أو الأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب ، وهي المسئولة عن ترجمة أهداف التدريب إجرائيا على ارض الواقع ، ويمكن تحديد أساليب ووسائل التدريب فيما يلي :

-**أساليب تنفيذ التدريب** : وتعتبر أوعية تصنيفية معقدة ،تحمل بداخلها الأفكار والأهداف التدريبية المراد تحقيقها ، وفقا لكل نوع من الطرق والأساليب التدريبية المختلفة ، ورغم اختلاف هذه الطرق إجرائيا إلا أنها تتفق في الإطار العام لهدف التدريب ، وهو تنمية وتعديل السلوك الإنساني بهدف رفع كفاءة الأداء والإنتاج بصورة توافقية ذات إبعاد إنسانية واقتصادية [14]، ومن هذه الأساليب : المحاضرة ، الملاحظة ، عقد حلقات النقاش ، تمثيل الأدوار ، نمذجة السلوك ...

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

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

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

- إعداد خطط تنفيذ البرنامج التدريبي .
- إعداد سجل تقدم لكل مدرب ، وتعزيز السلوكيات الإيجابية
- متابعة أداء المتدربين وتصويب الأداء الخاطئ ، وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية

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

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

5- التكنولوجيا :

أ-**تعريف التكنولوجيا** : تعريف هولت : " أنها دراسة لكيفية وضع المعرفة العلمية في الاستخدام العملي، لتوفير ماهو ضروري لمعيشة الإنسان ورفاهيته " [18]

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

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

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

ث-الوقاية من أخطار التكنولوجيا: يمكن زيادة فعالية مواجهة أخطار التكنولوجيا ، لو تمكن الإنسان من الإلمام بثلاث مراحل تسبق التطبيق التكنولوجي ،وهي : - **مرحلة المتابعة ، مرحلة الاستيعاب ، مرحلة التدريب** .مثال ذلك ما تقوم به المؤسسات التربوية ، فالتعرف على الجديد في مجال تطوير الكمبيوتر متابعة ،بينما لو تم اختيار نموذج معين من أجهزة الكمبيوتر للمدرسة أو الجامعة فان الاستيعاب يقتضي التعرف على خصائص هذا الجهاز ، وإمكاناته الإنتاجية من الناحية النظرية توطئة للمرحلة الثالثة ،التي يقوم بها الإنسان بالتدريب على ما تم اختياره[21]

- الدراسة الميدانية:

1- الدراسة الاستطلاعية : وتم فيها التعرف على مكان إجراء الدراسة ،وضبط متغيراتها ،حيث إن جميع العمال ذكور ،مستوى دون الجامعي ،يختلفون في أقدمية العمل ،وقد تم الاكتفاء بأخذ عامل الأقدمية كمتغير فارق فقط في الفرضيات الإحصائية، باعتبار أنه يمكن أن يؤثر على النتائج ،أي يمكن أن ترجع النتائج لمتغير الأقدمية وليس للتدريب وعليه يجب ضبط هذا المتغير الدخيل وذاك بإدخاله في الفرضيات .

وتم حساب المتوسط الحسابي لخبرة العمال بجمع خبرة كل العمال وتقسيمها على عددهم وهي مساوية لثمانية.

2-مجال الدراسة: امتدت الدراسة في المجال الزماني لها مابين05 جانفي إلى 28جانفي 2014.

3-المنهج المستخدم :و تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ،الذي يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ،فيصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو كميا ،و كذلك القيام بتحليل النتائج المتوصل إليها.

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

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

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

المحور الثاني: من 8 إلى 15 والمتعلق بمحتوى العملية التدريبية

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

المحور الرابع: من 26 إلى 36 والمتعلق بالتقييم المتبع في الدورة التدريبية

ويجب التنويه إلى أن كل محور يعالج فرضية إحصائية ، ويتم تنقيط الاستجابات على البنود بعدد التكرارات.

6-الشروط السيكومترية للاستبيان:

و قد تم حساب **صدق الاستبيان و ثباته وفق الأتي:**

أ-الصدق= $\frac{ع_و - \frac{ع}{2}}{\frac{ع}{2}}$ (22)

-ع و=عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس السلوك المراد قياسه

-ع=عدد المحكمين الإجمالي و هو: 07

وبتجميع كل القيم المحصل عليها في البنود ثمّ قسمتها على عدد هذه الأخيرة – البنود –، تم الحصول على قيمة صدق المحتوى الإجمالي للاستبيان.

-صدق المحتوى= $\frac{30.66}{36} = 0.88$ ←**الاستبيانصادق**

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

- الثبات $\propto = \frac{ن}{ن-1} \times 1 - \frac{مج\ ع^2_ب}{ع^2_ك}$ (23)

$ع^2 = \frac{مج\ س^2 - \frac{(مج\ س)^2}{ن}}{ن-1}$ ← $ع^2$ ك=193.58

$\propto = 0.88 > 0.60$ ← **الاستبيان ثابت**

وبما أن قيمة كل من صدق المحتوى ، وαCrombache أكبر من 0.60 يمكن القول بذلك أن الاستبيان صادق وثابت.

7-الأساليب الإحصائية: و تم الاعتماد على **كا^2** و النسب المئوية في التحليل ،حيث:

كا^2 = مج / إذا كان عدد التكرارات أقل من 05 ، هنا يجب استخدام **تصحيح ياتس Yates Correction** ،

حيث كا^2 = مج .

ت م = التكرار المشاهد ، ت ع = التكرار المتوقع .

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

الفرضية الإحصائية الأولى:

الجدول رقم(1) يعالج البند الأول

الرأي / الأقدمية	واضحة	نوعا ما	غير واضحة	المجموع
اقل من 08 سنة	25 25.45	12 12.09	05 4.45	42
أكثر من 08 سنة	15 14.55	07 6.91	02 2.55	24
المجموع	40	19	07	66

كا^2 =0.13

الجدول رقم(2) يعالج البند الثاني

الرأي / الأقدمية	كبير	بعض الشيء	لا احتاج	المجموع
اقل من 08 سنة	30 25.45	12 15.27	00 1.27	42
أكثر من 08 سنة	10 14.55	12 8.73	02 0.73	24
المجموع	40	24	02	66

كا^2 =5.43

الجدول رقم(3) يعالج البند الثالث

الرأي / الأقدمية	نعم	نوعا ما	لا	المجموع
أقل من 08	4 3.82	05 7.64	33 30.55	42
أكثر من08	2 2.18	7 4.36	15 17.45	24
المجموع	06	12	48	66

كا2=2.58

الجدول رقم(4) يعالج البند الرابع

الرأي / الأقدمية	واضح	مقبول	لم يغيرشيء	المجموع
أقل من 08	30 31.18	07 7.64	05 3.18	42
أكثر من08	19 17.82	05 4.36	00 1.82	24
المجموع	49	12	05	66

كا2=1.68

الجدول رقم(5) يعالج البند الخامس

الجدول رقم(6) يعالج البند السادس

الرأي الأقدمية	كبير	مقبول	لم يطور	المجموع
أقل من08	30 31.18	06 07	06 3.82	42
أكثر من08	19 17.82	04 05	00 2.81	24
المجموع	49	11	06	66

كا2=2.35

الرأي الأقدمية	واسع	مقبول	لم يطور	المجموع
أقل من 08	30 31.18	06 07	6 3.82	42
أكثر من08	19 17.82	04 05	00 2.81	24
المجموع	49	11	06	66

كا2=2.35

الجدول رقم(7) يعالج البند السابع

الرأي الأقدمية	تحقق	نوعا ما	لم يتحقق	المجموع
أقل من 08	29 31.18	05 5.73	08 5.09	42
أكثر من08	20 17.82	04 3.27	00 2.91	24
المجموع	49	09	08	56

كا2 = 4.19

8-عرض و مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

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

وبالرجوع إلى الجدول القيم الحرجة تحت درجة الحرية ن=2 ، ومستوى الدلالة0.05 نجد قيمة كا^2 المجدولة 5.99 وهي أكبر من كا^2 المحسوبة في كل من البنود، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في أراءهم ،حيث اتفقوا على أن أهداف التدريب واضحة 66.67%،وأنهم بحاجة إلى تدريب 66.67% إلا أن الفئة الأقل خبرة هي الأكثر حاجة 71.43 %من الفئة الأكثر خبرة ،كون أن هذه الأخيرة أصبحت وبحكم الأقدمية تمارس بعض الأعمال بنمطية ،وبالتالي احتياجها للتدريب يكون نسبي وليس كلي41.67 %،واتفق العمال أيضا وبنسب كبيرة على أن التدريب مكنهم من تحسين أدائهم، ونمى قدراتهم لمواجهة متطلبات العمل بشكل كبير، وطور معلوماتهم، وأدى إلى تمكينهم من أداء عملهم وذلك بنسبة 74.24 %.

لكن وللأسف الشيء الايجابي أعلاه ،لم يكتمل كون أن العمال لا يشاركون في وضع الأهداف وهذا حسب رأيهم 72.73 %،هو في الحقيقة شيء بسيط وسهل جعل العمال يشاركون في وضع أهداف التدريب ،وبالمقابل نتائجه جد كبيرة كون الأمر يخلق نوعا من رضا العامل ودافعية نحو التدريب، هذا من جهة

،ومن جهة أخرى أن العمال هم أدرى باحتياجاتهم التدريبية ،حيث أن هذه الأخيرة تترجم إلى أهداف ،لذا ينبغي على المسئولين على التدريب في مؤسسة نفطال أن يقوموا بإشراك العمال في وضع أهداف التدريب. وبما أن نسبة الاتفاق على بنود هذا المحور 100%يتم بذلك قبول الفرض الصفر الذي مفاده توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة أهداف العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

الفرضية الإحصائية الثانية:

الرأي / الأقدمية	البند	دائما	احيانا	اطلاقا	كا²
أقل من 08 سنة	8	29 28.64	07 07.64	06 5.73	0.10
	9	06 3.82	04 7.64	32 30.55	5.77
	10	06 07	20 21.64	16 13.36	2.16
	11	32 33.09	05 4.45	05 4.45	1.10
	12	05 5.09	08 8.27	29 28.64	0.09
	13	16 13.36	17 19.09	09 9.55	2.15
	14	25 25.45	12 12.09	05 4.45	0.02
	15	31 28.64	06 07	05 6.36	0.24
أكثرمن 08 سنة	8	16 16.36	05 4.36	03 3.27	0.10
	9	00 2.18	08 4.36	16 17.45	5.77
	10	05 04	04 12.36	05 7.64	2.16
	11	20 18.91	02 2.55	2 2.55	1.10

	12	03 2.91	05 4.73	16 16.36	0.09
	13	05 7.64	13 10.91	06 5.45	2.15
	14	15 14.55	07 6.91	02 2.55	0.02
	15	14 16.36	05 04	05 3.64	0.24

الجدول رقم (7)يعالج الفرضية الإحصائية الثانية

-وبما أن **كا²** المحسوبة أصغر من **كا²** المجدولة في كل البنود ، فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال باختلاف أقدميتهم. ،حيث يرى العمال أن محتوى الدورات التدريبية دائما يكون مناسب لطبعة العمل الذي يقومون به68.18 %،والبرامج التدريبية غير خالية من المواضيع الضرورية لأداء العمل 72.73 %،وأنهم في غالب الأحيان يكونون بحاجة إلى معرفة جديدة ، ويفسر ذلك أن مؤسسة نفطال في تغيرات مستمرة نتيجة تتبعها لأخر التطورات التكنولوجية ،ودليل ذلك أن العمال قالوا وبنسبة78.79 %بأن التدريب الذي يتلقوه يتبع أخر التطورات الحاصلة في مواقع عملهم ،وبالتالي وجد التدريب كون المؤسسة تتبع التطورات ،وبالتالي في كل مرة يصبح لها مدخلات جديدة ،وبالتالي تغيرات على مستوى متطلبات العمل من مهارات ومعارف وقدرات ،الأمر الذي جعل العمال في المحور الأول يقرونعلى أنهم بحاجة للتدريب ،أي أنهم بحاجة للتدريب ليس لأن التدريب السابق كان دون المستوى ،بل لأن المؤسسة في اتصال دائم مع محيطها، هذا الأخير الذي دائما يعطي لها الجديد ،وهي تحاول مواكبته (تتبع النسق المفتوح ،من خلال الانفتاح على محيطها)

وبما أن نسبة الاتفاق على بنود هذا المحور 100% فيتم بذلك قبول الفرض الصفر الذي مفاده توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة محتوى العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

الفرضية الإحصائية الثالثة:

الجدول رقم(8) يعالج البند 16

الرأي / الأقدمية	كافية	نوعا ما	غير كافية	المجموع
أقل من 08	25 25.45	12 12.09	05 4.45	42
أكثر من08	15 14.55	07 6.91	02 2.55	24
المجموع	40	19	07	66

كا² =2.58

الجدول رقم(13) يعالج البند21

الرأي الأقدمية	حديثة	منعدمة	قليلة	المجموع
اقل من 08	29 29.91	05 6.36	08 5.73	42
أكثر من 08	18 17.09	05 3.64	01 3.27	24
المجموع	47	10	09	66

كا² =2.44

الجدول رقم(9) يعالج البند 17

الرأي الأقدمية	مناسبة	نوعا ما	غير مناسبة	المجموع
أقل من 08	32 33.09	05 4.45	05 4.45	42
أكثر من 08	20 18.91	02 2.55	02 2.55	24
المجموع	52	07	07	66

كا^2=0.10

الجدول رقم(10) يعالج البند 18

الرأي الأقدمية	أكثر من اللازم	كافية	قليلة	المجموع
أقل من 08	31 28.64	05 6.36	06 07	42
أكثر من 08	14 16.36	05 3.64	05 04	24
المجموع	45	10	11	66

كا^2=1.24

الجدول رقم(11) يعالج البند 19

الرأي الأقدمية	كافية	نوعا ما	غير كافية	المجموع
أقل من 08	31 33.09	06 5.09	05 3.82	42
أكثر من 08	21 18.91	02 2.91	01 2.18	24
المجموع	52	08	06	66

كا^2 = 1.34

الجدول رقم(12) يعالج البند 20

الرأي الأقدمية	مناسبة	نوعا ما	غير مناسبة	المجموع
أقل من 08	30 31.18	06 07	06 3.82	42
أكثر من 08	19 17.82	05 04	00 2.18	24
المجموع	49	11	06	66

كا^2 = 2.35

الجدول رقم(14) يعالج البند 22

الرأي الأقدمية	متوفرة	نوعا ما	غير متوفرة	المجموع
اقل من 08	31 29.27	06 07	05 5.73	42
أكثر من 08	15 16.73	05 04	04 3.27	24
المجموع	46	11	09	66

كا^2=0.60

الجدول رقم(15) يعالج البند 23

الرأي الأقدمية	نعم	نوعا ما	لا	المجموع
اقل من 08	35 33.73	05 5.73	02 2.55	39
أكثر من 08	18 19.27	04 3.27	02 1.45	17
المجموع	53	09	04	56

كا^2=0.24

الجدول رقم(16)يعالج البند 24

الرأي الأقدمية	نعم	نوعا ما	لا	المجموع
أقل من 08	31 30.55	07 07	02 2.55	42
أكثر من 08	18 15.27	04 04	02 1.45	24
المجموع	48	11	04	66

كا^2=0.03

الجدول رقم(17) يعالج البند 25

الرأي الأقدمية	متوفرة	نوعا ما	غير متوفرة	المجموع
أقل من 08	31 29.27	06 07	05 5.73	42
أكثر من 08	15 16.73	05 04	04 3.27	24
المجموع	46	11	09	66

كا^2 = 0.6

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

و بالرجوع إلى جدول القيم الحرجة تحت درجة حرية ن=2 و مستوى الدلالة 0.05 نجد قيمة **كا²** المجدولة تساوي 5.99، و بالتالي **كا²** المحسوبة أصغر من **كا²** المجدولة، و هذا في كل البنود ، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال باختلاف خبرتهم.

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

وبما أن نسبة الاتفاق على بنود هذا المحور 100%يتم بذلك قبول الفرض الصفر الذي مفاده توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة أساليب وطرائق العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم

الفرضية الإحصائية الرابعة:

الجدول رقم(18) يعالج البند 26

الأقدمية الرأي	كبير	مقبول	ضعيف	المجموع
أقل من 08	34 32.45	05 6.36	03 3.18	42
أكثر من 08	17 18.55	05 3.64	02 1.82	24
المجموع	51	10	05	66

$كا^2 = 0.8$

الجدول رقم(23) يعالج البند31

الرأي الأقدمية	كل البرنامج	جزء من البرنامج	لا يلمس االبرنامج	المجموع
اقل من 08	30 29.27	07 7.64	05 5.09	42
أكثر من 08	16 16.73	05 4.36	03 2.91	24
المجموع	46	12	08	66

$كا^2 = 0.17$

الجدول رقم(19) يعالج البند 27

الأقدمية الرأي	دائما	أحيانا	إطلاقا	المجموع
أقل من 08	29 28.64	07 7.64	06 5.73	42
أكثر من 08	16 16.36	05 4.36	03 3.27	24
المجموع	45	12	09	66

$كا^2 = 0.10$

الجدول رقم(24) يعالج البند 32

الرأي الأقدمية	دائما	أحيانا	إطلاقا	المجموع
اقل من 08	30 29.27	07 7.64	05 5.09	42
أكثر من 08	16 16.73	05 4.36	03 2.91	24
المجموع	46	12	08	66

$كا^2 = 0.17$

الجدول رقم(20) يعالج البند 28

الرأي الأقدمية	دائما	لا أدري	لا	المجموع
أقل من 08	25 25.45	12 12.09	05 4.45	42
أكثر من 08	15 14.55	07 6.91	02 2.55	24
المجموع	40	19	07	66

$كا^2 = 0.03$

الجدول رقم(25) يعالج البند 33

الرأي الأقدمية	دائما	أحيانا	إطلاقا	المجموع
اقل من 08	24 24.82	12 12.09	06 5.09	42
أكثر من 08	15 12.41	07 6.91	02 2.91	24
المجموع	39	19	08	66

$كا^2 = 0.30$

الجدول رقم(21) يعالج البند 29

الرأي الأقدمية	متنوعة	نوعا ما	غير متنوعة	المجموع
أقل من 08	30 31.18	07 7.64	05 3.18	42
أكثر من 08	19 17.82	05 4.36	00 1.82	24
المجموع	49	12	05	66

$كا^2 = 1.69$

الجدول رقم (26)يعالج البند 34

الرأي الأقدمية	متشدد	موضوعي	متساهل	المجموع
أقل من 11	05 5.09	28 28	09 8.91	42
أكثر من 11	03 2.91	16 16	05 5.09	24
المجموع	08	44	14	66

$كا^2 = 0.10$

الجدول رقم(22) يعالج البند 30

الجدول رقم(27) يعالج البند 35

الرأي الأقدمية	عند نهاية الحصة	عند نهاية كل محور	عند نهاية كل التدريب ككل	المجموع
أقل من 08	31 28.64	06 07	05 6.36	42
أكثر من 08	14 16.36	05 04	05 3.64	24
المجموع	45	11	10	66

كا^2 = 1.24

الرأي الأقدمية	دائما	أحيانا	إطلاقا	المجموع
أقل من08	28 28	08 8.27	06 5.73	42
أكثر من 08	16 16	05 4.73	03 3.27	24
المجموع	44	13	09	66

كا^2=0.05

الجدول رقم(28) يعالج البند 36

الرأي الأقدمية	دائما	أحيانا	إطلاقا	المجموع
أقل من 08	05 5.73	10 9.55	27 26.73	42
أكثر من 08	04 3.27	05 5.45	15 15.27	24
المجموع	09	15	42	66

كا^2 = 0.18

الجداول من (26 إلى 36)تعالج الفرضية الإحصائية الرابعة

و بما أن كا^2 المجدولة أكبر من كا^2 المحسوبة في كل البنود، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال باختلاف أقدميتهم ،حيث اتفق العمال على أنهم يفهمون كل ما يحاول المدرب توصيله لهم ،وتمنح لهم فرص إلقاء الأسئلة في الحصص التدريبية ،وأن المدربون يمتلكون مؤهلات علمية وأكاديمية تسمح لهم بتفعيل سياسة التدريب ،وأن وسائل التقييم المستعملة متنوعة ويتم تقييمهم عند نهائية كل حصة أي هناك تغذية راجعة فورية ،وأن التقييم يغطي كل البرنامج وهم على اطلاع دائم بالنتائج التي يحصلون عليها وعلى التصحيح النموذجي بعد انتهاء التقييم ،كما اتفقوا على أن المدرب موضوعي في تقييمه،وأنه يتم الأخذ بآرائهم حول الامتحانات المطبقة عليهم ،وكانت استجابات العمال في هذا المحور تتراوح بين 59.09 % و77.27 % ،إلا أن أمر أخذ أراء المتدربين حول الامتحانات لا يتم وفق استخدام استبيانات ،لكن حبذا لو كان الأمر باستبيانات أحسن لكي يؤخذ الأمر بجدية من طرف المتدرب بإعطائه فرصة لإبداء رأيه ،كون رأيه جد مهم .

و بما أن نسبة الاتفاق على بنود هذا المحور 100%، يتم قبول الفرض الصفر الذي مفاده توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة أساليب التقييم المتبع في العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

-ومن خلال قبول الفرض الصفري في كل المحاور يتم عدم قبول الفرض البحثي وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال التنفيذيين لمؤسسة نفطال حول مدى استجابة العملية التدريبية للتطورات التكنولوجية الحاصلة في وظيفتهم وفق أقدميتهم.

9- النتائج العامة و علاقتها بنتائج الدراسات السابقة: تبين النتائج و التي اتفق عليها العمال على العموم 100 %أن الفرد العامل على دراية بأهداف التدريب الذي يتلقاه ،الأمر الذي يعد مهم كون أن

الإنسان من المهم أن يكون على دراية بأهدافه ،لأن الإنسان بلا هدف مثل السفينة بلا شراع تذهب في جميع الاتجاهات دون الوصول إلى مبتغاها ،إلا أن الأمر المؤسف في المحور الأول المتعلق بأهداف التدريب أنه لا يتم المشاركة في وضع الأهداف رغم أن العنصر الأهم في العملية التدريبية هو الفرد العامل لأنه هو الأدرى باحتياجاته، ربما يعود الأمر إلى أن المعنيون بوضع أهداف التدريب يستهينون بقدرة العمال التنفيذيين على وضع أهداف التدريب كون أن مستواهم دون الجامعي ،لأنه عندما يكون الأمر متعلق بعمال الإدارة العليا فالأمر يختلف حيث يقوم هؤلاء بوضع أهداف التدريب ،وذلك من خلال اجتماع يطرحون فيه مختلف المشاكل التي يتعرضون لها ،و تترجم هذه الأخيرة إلى أهداف التدريب الذي يخصهم ، أما فيما يخص محتوى التدريب ،فهو محتوى ثري يتبع أخر المستجدات التي تطرأ في العمل ،وأن هذا المحتوى يقدم بوسائل وأساليب ،وطرق تدريبية حديثة ومتنوعة ،وفي الأخير يتعرض العمال إلى تقييم ،حيث أن هذا التقييم يمس كل البرنامج وهو فوري ويتم بكل موضوعية ،كما أن العمال يكونون بدراية بالإجابة النموذجية ،الأمر الذي يزيد من تثبيت المعلومة أكثر. وعليه من الضروري ومن المهم أن يكون التدريب كما ذكر أعلاه في ظل مختلف التغيرات التي تحصل ،وهذا ما توصلت إليه دراسة وسيلة حمداوي حيث أكّدت الباحثة على أنه يتوجب على إدارات التدريب في المؤسسات الاقتصادية، و على المؤسسات التدريبية المختلفة، إعادة النظر في البرامج التدريبية و تكييفها مع المتطلبات الحالية، أما دراسة موريس و رفقاؤه وعلي موسى الشوملي فقد اتفقت مع الدراسة الحالية على أهمية التدريب و على أن يكون مستمرا استمرارية التغير التكنولوجي كون هذا يخلق للعامل القدرة على التكيف في عمله.

10- الخلاصة العامة: يمكن القول أن العملية التدريبية في مؤسسة نفطال تعتريها الجدية كونها تتبع التطورات التكنولوجية الحاصلة على مستوى العمل ،الأمر الملموس في صياغة الأهداف و تحديدها و الإعلان عنها ،و بناء البرامج بمحتويات غنية ،و حداثة الأساليب و الطرائق المعتمد عليها في هذه العملية ،ووضع من تؤهله مؤهلات للعمل عليها أو بها ،و أخيرا استمرارية التقييم و الاهتمام بعنصر التغذية الراجعة.

11- و قد توصلت الدراسة إلى بعض الاقتراحات:

- ضرورة الاهتمام بالتدريب المهني من قبل المؤسسات لأنه وسيلة سد ثغرة بين ما تحدثه التكنولوجيا في مواقع العمل و الأداء المطلوب من العامل حتى يستطيع التكيف.
- إدارة دورات تدريبية تكسوها الاحتياجات الفعلية للعمال لكي لا تبقى هذه الدورات مجرد شعارات جوفاء ،لذا ينبغي اشراك العمال حتى وان كانوا العمال التنفيذيين في وضع الأهداف ،لأنهم الأدرى باحتياجاتهم ،فالمولود الجديد يبكي لأنه إما بحاجة إلى طعام ،أو أنه يتألم ،فرغم عدم امتلاكه لقدرات إلا أنه الأدرى باحتياجاته واستطاع التعبير عنها.

- **قائمـة المراجـع :**

1-أمزيان حنقال (2003) ،**الدليل المنهجي في التكوين المهني** ، دار هومة ، الجزائر ، ص:05 .

2- لمياء محمد أحمد السيد (2002)،**العولمة ورسالة الجامعة رؤية مستقبلية** ، الدار المصرية اللبنانية ، ط1 ، القاهرة ، ص:61 .

3- لحسن بوعبدالله (2004) ، (**تقويم دورة تدريبية بإحدى المؤسسات التدريبية)، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي** ، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية ، العدد 01 ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، ص:121 .

4- بشير عبد الحليم الكلوب(1999) ، **التكنولوجيا في عملية التعلم والتعليم** ، دار الشروق ، ط2 ،عمان ، ص:284 .

5- علي موسى الشوملي(2000)، **(أثر برنامج تدريب لمعلمي اللغة العربية على تحصيل طلابهم)**، المجلة التربوية، المجد 14، العدد 55، جامعة الكويت،ص-ص:156-158.

6- موريس ورفقاؤه (2003) ،(**تأثير نظم مجتمعية على عدد من المصانع المتشابهة)**، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 19 ، العدد 01 ، جامعة الأردن ، ص:243 .

7- وسيلة حمداوي (2004) ، **(دراسة تحليلية في متغيرات البيئة العالمية وتأثيرها على المناهج والتكنولوجيا) ، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي** ، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية ، العدد 01 ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، ص-ص:225-234 .

8- علي السلمي(1998) ، **إدارة الموارد البشرية** ، دار غريب ، ص-ص:314-315 .

9- حسن أحمد الطعاني(2002) ،التدريب، مفهومه، فعاليته، دار الشروق، ط1 ،ص-ص:22-23 .

10- حسن أحمد الطعاني، المرجع نفسه ،ص:29.

11- سعيد ياسين عامر(1998) ، **الإدارة وآفاق المستقبل**، المطبعة العثمانية الحديثة، ، القاهرة، ص-ص:547-549.

12- إسماعيل محمد باب والأخرون (1990)، **دراسات في اقتصاديات التعليم وتخطيطه** ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص:542 .

13- - Michel Fabre (1994) ,Penser la formation, P.U.F, Paris, p:32.

14- رأفت السيد عبد الفتاح (2001)، **سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية** ، دار الفكر العربي ،القاهرة ، ص:113 .

15- سعيد التل وأخرون (1997) ،**قواعد الدراسة في الجامعة ،دار الفكر العربي** ،ط1 ، عمان،ص:300 .

16- لحسن بو عبد الله (2005): **محاضرات في مقياس التكوين المهني** ، تخصص علم النفس الصناعي ، جامعة فرحات عباس ،سطيف ،

17- فاروق عبده فليه (2005) ، السيد محمد عبد المجيد : **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**، دار المسيرة ، عمان ، الأردن ، ص:265 .

18- بشير عبد الحليم الكلوب ،مرجع سابق ،ص :31.

19- ربحي مصطفى عليان (2005) ، **مجتمع المعلومات والواقع العربي** ، دار حرير ، عمان ، ص:157 .

20- صلاح الشنواني(1996) ، **التطور التكنولوجي ، المنشأة الصناعية** ، مركز الإسكندرية ، الإسكندرية ، ص:68 .

21- جابر عبد الحميد جابر(1778) ، **التعلم وتكنولوجيا التعليم** ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ص:31.

22- Muchinshy(1983) , **Psycologyapplid work an introduction to industrail and organization psycology** ,mining project ,p:178 .

23- سعد عبد الرحمن(1998)، **القياس النفسي، النظرية والتطبيق**، دار الفكر العربي، ط2،القاهرة ،مصر،ص:172 .

24- المختار محمد إبراهيم (2005) ، **أسس تحليل البيانات في علم الإجتماع** ، ط1 ، ص:124 .