

واقع التدريب المهني بشركة النسيج الوطنية - الأغواط

The reality of vocational training at the National Textile Company – Laghouat

جقيدل سميت^{1*}، عمومن رمضان²

¹ مخبر الصحة النفسية جامعة الأغواط(الجزائر)، so.djekidel@lagh-univ.dz

² مخبر الصحة النفسية جامعة الأغواط(الجزائر)، r.amoumen@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2021-06-30

تاريخ القبول: 2021-06-22

تاريخ الاستلام: 2021-05-23

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط، والتعرف على أهمية الفروق في الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر أفراد العينة باختلاف الجنس والتخصص الوظيفي والأقدمية في العمل، أين اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بتطبيق الإستبيان على عينة مكونة من (66) عامل وعاملة بالشركة الوطنية للنسيج، أين توصلنا إلى النتائج التالية:
- للتدريب المهني أهمية من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط.
- لا تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الجنس والأقدمية في العمل.
- تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف التخصص الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التدريب؛ الإعداد للتدريب؛ واقع التدريب؛ التدريب المهني؛ التخصص الوظيفي

Abstract: The study aimed to identify the reality of vocational training from the viewpoint of the workers of the National Textile Company in Laghouat, and to identify the importance of the differences in preparing for vocational training from the viewpoint of the sample members according to the difference of gender, occupational specialization and seniority at work. sample of (66) male and female workers at the National Textile Company, where did we come to the following results:

- Vocational training is important from the workers' point of view of the National Textile Company in Laghouat.
- The importance of preparing for vocational training from the viewpoint of the workers of the National Textile Company in Laghouat does not differ according to the gender and the seniority of work.
- The importance of preparing for vocational training differs from the viewpoint of the workers of the National Textile Company in Laghouat according to the different job specialization.

Keywords: training; preparation for training; reality of training; vocational training; job specialization

1- مقدمة

يعتبر التدريب احد المداخل الرئيسية لإثراء الشخصية المهنية وتطوير السلوك بما يقابل متطلبات الأداء الفعال على المستويين الفردي والاجتماعي، ومع التغيرات السريعة التي يشهدها المجتمع المعاصر منذ النصف الثاني من القرن العشرين إلى الان، كان لا بد من اعادة النظر في الجوانب التنظيمية القائمة ليس فقط من اجل التوافق مع المتغيرات وتعظيم الاستفادة منها ولكن ايضا لضمان التطور التنظيمي المتواصل، الذي يتفق مع معايير الجودة والاستخدام الافضل لمعطيات ثروة الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، ومن هذه المنطلقات تبدو الاهمية البالغة للتدريب بصفته مدخلا أساسيا لتنمية الموارد البشرية وتأهيلها بما يقابل متطلبات الأداء الجيد في ظروف المنافسة والتعقيد التنظيمي والتكنولوجيا المتطورة باستمرار، والتي أصبحت جزءا لا يتجزأ من عمل المنظمة الحديثة.

كما تعد وظيفة التدريب والتنمية بالمؤسسة إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية، ولا تختلف أهمية التدريب وضرورته بالنسبة للمؤسسات الكبيرة أو الصغيرة، ولكن هذه المؤسسات مختلفة الحجم عادة ما تتخذ أساليب متباينة لإنجاز متطلباتها من التدريب، فتستطيع المؤسسات الكبيرة أن توفر بإمكاناتها الذاتية أجهزة داخلية للتدريب، كما نجد المؤسسات المتوسطة والصغيرة تعتمد في تدريب العاملين بها على مراكز ومؤسسات التدريب المتخصصة خارج المؤسسة أو داخلها.

كما يرى مسلم (2010) أن التدريب يعد إسهاما إضافيا جيدا في حياة المؤسسة فهو يتجاوز الوسائل والأدوات، أو الإجراءات، فهو يرقى إلى مستوى الإنسان ليعمل على إيجاد التجانس والتفاهم بين الأشخاص حول الأهداف والكيفية اللازمة لتحقيقها، فهو بذلك ممارسة تتبعه تراقف الانسان في عمله ليتمكن من الاستقلالية واكتساب روح المسؤولية.

فالتدريب أداة فعالة لعلاج كثير من المشكلات التي تعاني منها بعض المؤسسات في شتى المجالات الانتاجية، واستقر لدى الكثير من رجال الادارات أن التدريب امر مرغوب فيه بشكل مستمر، وانه اذا لم يتحقق منه النفع المطلوب، فليس هناك من ضرر يتوقع حدوثه.

ومن هنا تظهر ضرورة إعطاء الاهمية الكافية للعناصر البشرية لتحقيق الفاعلية في تسييرها للحصول منها على الجهد والسلوك المرغوبين، وهذا الهدف لا يمكن أن يتحقق الا من خلال اختيار المؤسسة لبرامج وسياسات فعالة، تكون نتيجة تطبيقها تحقيق الاشباع المناسب للحاجات المختلفة والمتنوعة للأفراد وفقا لما يدركونه وما يتوقعونه، وتحقيق هذا الهدف يتحدد على أساسه مستوى الأداء الاجتماعي للمؤسسة.

الاشكالية: يعتبر الأداء التنظيمي المتغير تابع لمجموعة العوامل التنظيمية، والتدريب يعد عاملا داخليا مكتسبا من خلال خبرات العامل ونشاطاته المستمرة، وتشغل مسالة التدريب نطاقا واسعا في سياسة دول العالم المصنع اليوم، خاصة منها المتطورة المندرجة في الاجراءات المصاحبة لهذه التحولات والتطورات الهامة، وأشار (claude,1985, 5) أن فرنسا تعد من البلدان الغربية الرائدة بوضع نظام التدريب المهني المتواصل الصادر بقانون جوبيلية 1971، المعدل سنة 1978، والمعدل بأكثر عمق سنة 1984 حول نمط التكوين والتدريب اما الدول النامية فهي تسعى إلى تبني استراتيجيات وخطط للاهتمام بالعنصر البشري في عملية التنمية لتحقيق قدرا من التقدم والرفي والتطور.

كما أن هناك دراسات اهتمت بالتدريب منها دراسة نعمان(2008) بهدف قياس علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الإدارة الوسطى، دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية والى المقارنة بين اتجاهات القيادات الادارية و افراد الإدارة الوسطى في العملية التدريبية من حيث (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية)، حيث توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج منها أن هناك ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الاساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية، كما أن اسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة لاختيار المتدربين كما أن للوساطة والآراء الشخصية دور في اختيار المتدربين مما ينعكس بالسلب على العملية التدريبية، إضافة إلى أن عملية تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من امكانية التعرف على درجة الاستفادة التي حصلت عليها الجامعة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية.

أما دراسة محمد تيسير(2008) بعنوان استراتيجية التدريب واثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الاردنية، فهذفت إلى معرفة مدى تطبيق الشركات المساهمة العامة الصناعية الاردنية للأنشطة التي لها علاقة بوجود استراتيجية واضحة للتدريب واثر ذلك على مستوى أداء العاملين فيها، ولقد تكون مجتمع الدراسة من كافة الشركات المساهمة العامة الصناعية الاردنية المسجلة في سوق عمان المالي وعددها 81 شركة، استهدفت هذه الدراسة فئة المدراء في هذه الشركات أو من ينوب عنهم ولقد استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات بجمع 200 استبانة من هذه الشركات، توصل من خلالها إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين تطبيق الشركات المساهمة العامة الصناعية الاردنية لمراحل العملية التدريبية من منظور استراتيجي وبين مستوى أداء العاملين فيها، وكذلك وجود هذه العلاقة بين درجة تنوع البرامج التدريبية المقدمة في هذه الشركات وبين أداء العاملين فيها، مع وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين مدى تبني الإدارة العليا في هذه الشركات لاستراتيجية التدريب وبين مستوى أداء العاملين وكذلك وجود هذه العلاقة الايجابية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامج استراتيجية التدريب في هذه الشركات وبين مستوى أداء العاملين فيها، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك بعض المعوقات التي تواجهها هذه الشركات عند تبني استراتيجية فعالة للتدريب أهمها عدم وجود ثقافة تنظيمية وعدم توفر مدربين ذوي كفاءة عالية وجمود القوانين والانظمة، فالتدريب له أهدافه الواضحة وأساليب وطرق تنفيذ مناسبة للفئة المتدربة، كما له مواقع وأماكن تدريبية متخصصة، بالإضافة إلى ضرورة الإعداد والتخطيط لبرامج التدريب. ومن خلال ما سبق تبرز أهمية بحثنا في الإجابة عن الاسئلة التالية:

- هل للتدريب المهني وإعداده أهمية من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط؟
- هل تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الجنس؟
- هل تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف التخصص الوظيفي؟
- هل تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الأقدمية في العمل؟

فرضيات الدراسة: بعد أن تطرقنا إلى اشكالية البحث التي تتضمن تساؤلات الدراسة ارتأينا إبراز فرضيات البحث كالتالي:

- للتدريب المهني وإعداده أهمية من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط.
- تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الجنس.
- تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف التخصص الوظيفي.
- تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الأقدمية في العمل.

كما تتجلى أهمية بحثنا في ما يلي:

- تعتبر دراسة عامة حول مؤسساتنا، وشركة صناعة النسيج بصفة خاصة، وذلك بالبحث عن ادبيات ودراسات ميدانية تتعلق بهذا الموضوع.
- أهمية الموضوع من أهمية التدريب المهني واثره على الأداء الوظيفي.
- محاولة الكشف عن النقص الملحوظ حول ادبيات هذا الموضوع، وتبسيط الضوء على أهمية الدراسة، سواء للمؤسسة أو العامل، بهدف تحقيق متطلبات العامل والتنظيم على حد سواء.
- تقديم دراسة وصفية تحليلية لتأثير بعض المتغيرات التنظيمية على عملية التدريب المهني على، بهدف التقليل من الاخطاء وترقية العاملين وظيفيا.
- لفت انتباه المسؤولين للجوانب المتعلقة بالحاجات التدريبية والإعداد لبرامج التدريب من وجهة نظر العاملين.
- تدارك جوانب النقص والضعف في الأداء ومحاولة تحسينه إلى مستوى امثل من خلال التدريب الفعال.

ضبط مصطلحات البحث إجرائيا:

يقصد بالتدريب المهني إجرائيا في هذه الدراسة: هو العمليات والانشطة والمهام المقدمة للمتدربين قبل، أثناء وبعد العمل من خلال الإعداد للبرنامج التدريبي، الترشيح التدريبي، خطة التدريب، جودة التدريب من وجهة نظر العاملين بالشركة الوطنية للنسيج بالأغواط، والمعبر عنها بالدرجة الكلية المتحصل عليها في أداة الدراسة.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2- تعريف التدريب:

يرى(يوسف، 1996، 10) أن التدريب هو إجراء منظم يرتبط بتغيير سلوك هادف، ويتضمن ثلاث جوانب رئيسية هي: المهارات، المعرفة ثم الاتجاهات والتي تدعى المهارات الاجتماعية، وهذا التعريف يتضمن المعرفة الخاصة بالأداء مع توفر مستوى كاف من المهارة.

أما صلاح الدين (1988، 252) فإنه يرى أنه: نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله.

ويرى أبوبكر(2004، 12) بأن التدريب يعتبر من المداخل الأساسية لتنمية قدرة المنظمات على تحقيق الميزات التنافسية، ومن خلال إعداد الكادر الوظيفي الكفاء والمؤهل والقادر على حمل الأعباء الاستراتيجية الموجهة نحو تحقيق هذه الميزات

من خلال ما سبق يعتبر التدريب عملية هامة تضمن اكتساب المهارات ومفاهيم وقواعد المعرفة المحددة في مجالات معينة بهدف إلى رفع قدرات العاملين ومهاراتهم لرفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية، بالإضافة إلى كونه محاولة لزيادة وعي العاملين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها.

2- 2 أهداف التدريب:

إن الهدف الأساسي لأي برنامج تدريبي هو توفير الإمكانيات لكل العاملين لكي يتمكنوا من:

أ- التأقلم والتجاوب مع احتياجات المشروع وطبيعة العملية الإنتاجية منذ أول يوم عمل.

ب- تنمية الكفاءات وتنمية المهارات وتحسين الاتجاهات بحيث يستمر نمو المشروع.

ج- تنمية المهارات: حيث يرى (أحمد، 2004، 336-337) أن المتدرب يحتاج إلى مهارة محددة وهي تشير إلى إمكانية استخدام المعرفة بشكل تطبيقي لممارسة العمل فعليا، أو لحل مشاكله أو لتطويره وتركز برامج التدريب التي تهدف إلى رفع المهارات على توضيح خطوات العمل خطوة بخطوة وبتفصيل زائد، كما تركز على ما يجب عمله وعلى ما لا يجب عمله، وعلى المواقيت المختلفة وطبيعة التصرف، وعلى ما يمكن استخدامه من موارد مختلفة وأساليب الاستخدام بالتفصيل.

وعلى ذلك فإن الهدف من تنمية المهارات هو إتاحة الفرصة لكل فرد في المشروع لتنمية مهارات خاصة تسمح له بأداء العمل المسند إليه بطريقة تتفق مع معدلات الأداء المسطرة في هذا العمل.

د- تنمية القدرات الذهنية واكتمال الشخصية: حسب (علي، 1983، 353-354) فإن توفر درجة عالية من المهارة عن أداء عمل معين لا يكفي، ولكن الهدف هو تنمية الشخص ككل وتمكينه من استخدام كل طاقاته الذهنية والنفسية وتوجيهه إلى استغلال تلك الطاقات أحسن استغلال، وفي هذا يقول أحد الكتاب أن المشروع يختار أحد الأشخاص ليشغل وظيفة معينة أنها تختار الشخص ككل، وليس المهارة الخاصة التي يتمتع بها فقط بمعنى أننا حين نستخدم محاسبا للتكاليف مثلا فإننا لا نستخدم خبرته وكفاءته في محاسبة التكاليف فقط، ولكن نستخدم كل طاقاته الذهنية والبدنية التي ينبغي على الإدارة تنميتها وتوجيهها لصالح المشروع.

كما يرى (أحمد، 2004، 338-339) بأن هناك أهداف أخرى منها:

- تغيير الاتجاهات: وهو ما يشير إلى الرغبة في تغيير ما يعتقد المتدربون، مثلهم العليا في العمل أو تقديرهم لأولويات العمل أو تفضيلا تهم لأساليب العمل، كما قد تعني تعديلات في توجيهات المتدربين وآرائهم أو تعني أيضا تهيئة المتدربين لتقبل آراء جديدة وظروف عمل جديدة.

- تقادم المعرفة: إن تقادم المعرفة، وتبيان هذه المعرفة، أو ظهور حصيلة جديدة من المعارف والعلوم تبرز القيام ببرامج تدريبية تستهدف تقديم أحدث ما توصل إليه التقدم العلمي، وذلك استنادا إلى أن العلم بالشيء أفضل من الجهل به واستنادا إلى أن توسيع مدارك العاملين تفيدهم في توسيع طريقة تناولهم لأعمالهم.

- الأهداف من حيث الكفاءة ومستوى التدريب: كما يمكن التفريق بين أهداف التدريب ليس فقط من حيث نوع ومحتوى التدريب، بل وأيضا من حيث درجة وكثافة أو مستوى التدريب إلى أهداف التدريب التالية:

أ- رفع مهارة الأداء: ويتم هنا تعويض العاملين لشحنة كبيرة عن موضوع التدريب لدرجة يمكن فيها للمتدرب أن يتذكر معظم الحصيلة العلمية، أو يتم تعويض العاملين لنوع من المهارات وعليهم أن ينفذوها بدرجة كبيرة.

ب- السيطرة والتفوق: على المتدرب أن يظهر سيطرة كاملة على موضوع التدريب للدرجة التي تمكنه من أن يشرحها لفترة، وأن يتعرف على العلاقات الداخلية من أجزاء الموضوع وأن يؤديها بصورة متفوقة.

كما يمكن التفريق بين أهداف التدريب، بوضع عنوان وذلك حسب المدة التي يخطوها المتدرب كالاتي:

ج- أهداف قصيرة الأجل: في الغالب تعطى احتياجات تدريبية عاجلة وسريعة عن رغبة المنظمة في علاج مشاكل طارئة أو لمواجهة احتياجات سريعة لبعض الأفراد أو بعض الإيرادات.

2-3- أهمية التدريب:

للتدريب أهمية كبيرة خاصة في ظل التغيرات الإقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية والحكومية والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف وإستراتيجية المؤسسة، ومن ناحية أخرى فإن هذه التغيرات يمكن أن تؤدي إلى تقادم المهارات التي تنقلها في وقت قصير، وتتمثل أهمية التدريب في الجوانب الرئيسية التالية:

2-3-1- الأهمية بالنسبة للمؤسسة: تظهر هذه الأهمية حسب (فضيل، 1990، 135) فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي

- يساعد في ربط العاملين بأهداف المؤسسة

- يساعد في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة

- يساعد في انفتاح المنظمة على المجتمع

- تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية

- فهم وتوضيح البيانات العامة للمؤسسة

- تحديد وإثراء المعلومات

- يساعد في فعالية الاتصالات والاستشارات الداخلية

2-3-2- الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين:

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة وإتباعهم لدورهم فيها

- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل

- تطوير الدافعية للأداء

- يساعد على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد

2-3-3- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين

- تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة

- توثيق العلاقة بين الإدارة و الأفراد العاملين.

ومنه يمكن القول ان للتدريب اهمية على مستوى الفرد أو على مستوى التنظيم وعلى مستوى العلاقات مع الإدارة والمجتمع.

2-4- أسس ومبادئ التدريب: حدد محمد عويضة (1983، 56) أهم مبادئ وأسس التدريب وهي:

- **التعزيز:** يكون التعزيز عادة على شكل مكافأة أو الشعور بالنجاح أو زيادة إنتاجية العامل وربما كان التعزيز في شكل مكافأة مالية أو الترقية أو الإشادة بالعامل في جمع غفير من العمال.

ويكون التعزيز ذا أثر إيجابي إذا جاء بعد الانتهاء من العمل مباشرة لأن الانتظار فترة حين ينتهي التدريب كله ثم التفكير في تعزيز العامل الكفاء لا يفيد بنفس الدرجة التي يفيد بها التعزيز المباشر وفي ذلك حافز للعامل على تعديل سلوكه واستفادته من عملية التدريب.

✚ **التميز والتعميم:** في التميز ينبغي أن يستطيع العامل المتدرب أن يميز بين أنواع الأنشطة المتدرب عليها والفروق الواضحة بينها، أما التعميم فهو تطبيق الخبرات السابقة على مواقف جديدة ويستطيع العامل أن يعمم خبرته في موقف معين على مواقف أخرى جديدة مشابهة.

✚ **التكرار:** من المعروف أن التكرار يفيد ويساعد في تعلم أي عمل أما عدد مرات التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المقصود تعلمها وعلى شخصية العامل والطريقة المستخدمة في تدريبه.

✚ **الإرشاد والتوجيه:** يساعد الإرشاد على سرعة ودقة التعلم، فالإرشاد المتعلم إلى الطرق الصحيحة والمطلوبة أثناء تعليمه توفر عليه الوقت والجهد ويوجد نوعان من التدريب: - تدريب لتحقيق وإتقان الأداء والتدريب لتحقيق عنصر السرعة

2-5- مراحل إعداد البرنامج التدريبي: يحددها مصطفى كامل (1994، 309-310) كما يلي:

2-5-1- تحديد الأهداف والوقت الزمني:

أولا - تحديد أهداف البرنامج التدريبي: من الناحية العملية يجب أن توضع الأهداف التنظيمية وأن يتم التعبير عنها في شكل السلوك المتوقع من المتدرب بعد حضور البرنامج التدريبي وأيضا أن تتناسب هذه الأهداف مع احتياجات العاملين بمعنى أن تحقق رغباتهم الشخصية.

ثانيا - التوقيت الزمني للبرنامج التدريبي: نتلخص الاعتبارات الأساسية الواجب مراعاتها في تحديد توقيت البرنامج التدريبي في الحاجة إلى تقليل القلق أو الإزعاج الذي يسببه تغيب المتدرب عن العمل لمجموعة العمل في الوقت المناسب من وجهة نظر المدرب للتدريب مدى توافر قاعات التدريب والعناصر الأخرى اللازمة للتدريب والحاجة إلى الالتزام بالاعتمادات المالية المخصصة للتدريب.

ثالثا - ميزانية البرنامج التدريبي: يستفيد مشرفو برامج التدريب من وضع ميزانية التدريب في التعرف على التكاليف التقديرية لبرنامج التدريب، ويؤثر هذا في اتخاذ قرار البدء في التدريب من عدمه كما قد يؤثر في تعديل البرنامج ومحتواه بالشكل الذي يسمح بأن يكون برنامجا اقتصاديا كما يؤثر في تحديد قيمة اشتراك الدارسين وذلك في حالة قيام جهاز خارجي بالتدريب.

2-5-2- اختيار موقع البرنامج التدريبي.

أولا - التدريب داخل المؤسسة: غالبا ما يتجلى في صورة التدريب في موقع العمل، فحسب أحمد (2004، 326-327) فهو ما يقوم الرؤساء المباشرون للعاملين بتزويدهم بالخبرات والمهارات والمعارف اللازمة لأداء العمل، أو إشراف العاملين القدامى على ذوي الخبرة بهذه المهمة، وفي هذه المهمة يحتاج العامل المتدرب ان يقلد الطريقة والأسلوب ويلتقط المهارات اللازمة لأداء العمل منه.

يرى (Marcel,2002,196) أن للتدريب الداخلي عيوب منها انحصاره في محيط عمل المؤسسة وفي حدود تجارب وخبرات العاملين بها ومن ثم لا يوجد احتمال للتوصل على افكار وخبرات جديدة مختلفة.

ثانيا- التدريب خارج المؤسسة: يعتبره طارق(66،2007) بأنه التدريب في اماكن خاصة، كما يتميز بالتكلفة مقارنة بالتدريب الداخلي، نظرا لتوفر الإمكانيات المادية والبشرية، حيث تكون اكثر فاعلية في الإشراف والمتابعة أفضل من التدريب الداخلي.

2 - الطريقة والأدوات:

2-1- منهج الدراسة: لكل موضوع طابع خاص، يجب فيه اتباع منهج محدد لتحقيق الأهداف، ويعرفه فوزي(2007، 76) بأنه الطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد لتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة، ومن أجل البرهنة على فرضيات بحثنا اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يصفه عثمان(1998، 24) بأنه المنهج الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها وأبعادها في إطار معين ويقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمع حولها ثم محاولة الوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، وبالتالي الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.

2-2- حدود الدراسة: تحدد مجتمع الدراسة بـ (260) عامل وعاملة، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة قدرت بـ (66) عامل وعاملة والمتواجدين بمكان العمل بمخلف التخصصات الوظيفية بالشركة الوطنية للنسيج بالأغواط، كما أجريت ميدانيا منذ نهاية شهر أفريل إلى منتصف شهر ماي من السنة الدراسية 2019/2018.

2-3- خصائص عينة الدراسة:

إن اختيار العينة الملائمة من أهم المشكلات التي تواجه أي باحث، بحيث يجب أن تحمل العينة كل الخصائص المميزة للمجتمع الأصلي، وتمثلها تمثيلا صحيحا باعتبار أن دراستنا الميدانية طبقت على عمال وعاملات مؤسسة النسيج، لذا تم توزيع إستمارات الدراسة على عينة قدرها(66) عامل وعاملة اختيرت بطريقة عشوائية عرضية، بنسبة 25,38%، والجدول رقم(01) يوضح ذلك.

تنوعت خصائص العينة حسب الجنس والأقدمية وفي العمل والتخصص الوظيفي، حيث بلغ عدد الذكور 35 عاملا بنسبة 53,03%، و 31 عاملة بنسبة 46,96%، كما ان فئة العمال الذين لديهم بالمؤسسة فترة عمل أقل من 10 سنوات بنسبة 75,75% أكثر من العمال الذين لديهم اقدمية أكثر من 10 سنوات بنسبة 62%، اما عن التخصصات الوظيفية فان عينة العمال الإداريين أعلى نسبة، ثم تليها فئة النسيج و الغزل، وفئة عمال الأمن من عينة فئة الخياطة. أنظر الجدول رقم(02).

2-4- الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية بميدان الدراسة، حيث توجه الباحثان إلى المؤسسة مجتمع الدراسة وقاما بتوزيع الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (30) عامل وعاملة، تم اختيارهم بشكل عرضي، حيث كان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التقرب من ميدان البحث والتزود بالمعلومات الاولية حول الظاهرة محل الدراسة، وذلك بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

الصدق: اعتمد الباحثان في حساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث يرى(السيد، 2006، 17-19) أن الصدق هو الخاصية الوحيدة التي تحدد جوانب الاختبار الصادق هو الذي ترتبط درجاته بدرجة عالية مع

السلوك الفعلي الذي يهدف إلى قياسه، أي الصدق هو أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه بمعنى أن يكون الاختبار ذا صلة وثيقة بالسمة التي يقيسها.

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على طريقة الصدق التمييزي، الذي يتم حسب محمود (2007، 250) بترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و 27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (08) أفراد و بعد ذلك تم حساب (T) لمعرفة الفرق بين المجموعتين.

نلاحظ من خلال الجدول(03) أن متوسط المجموعة ذات القيم العليا (85,00) بانحراف معياري 5,07 بينما متوسط المجموعة ذات القيم الدنيا بلغ (70,37) بانحراف قدره 5,07، بلغت قيمة الفرق (ت) 6,98 عند درجة حرية (14) ومستوى الدلالة (0,05) حيث نجد أن الدلالة الإحصائية 0.000 اقل من مستوى الدلالة، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التدريب المهني بين المجموعتين، ومنه المقياس لديه قدرة تمييزية بين القيم الدنيا والعليا وهذا يؤكد صدق المقياس. أنظر الجدول رقم(03).

الثبات: تم حساب الثبات لمقياس التدريب المهني بطريقة Cronbach Alpha حيث يعتبره السيد (2006، 9) أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للمقياس، و يمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن التجزئة الاختبار بطريقة مختلفة، و يتم حساب تباين كل بند من بنود المقياس ثم مجموعة التباينات و كذلك تباين الدرجة الكلية للمقياس، و تشتت بنود المقياس سمة واحدة فقط.

حيث نلاحظ من خلال نتائج الجدول(04) المحصل عليه أن معامل الثبات (0,50) وهو ثبات مقبول يدل على أن المقياس المقياس ثابت.

2-5- أداة الدراسة:

اولا: وصف مقياس التدريب المهني: اعتمد الباحثان على مقياس الإعداد للتدريب المهني لصاحبه نابتي سامي(2008) بتصرف، حيث يتكون المقياس من (20) فقرة موزعه على خمسة أبعاد وهي (البرنامج التدريبي، الترشيح التدريبي، خطة التدريب، جودة التدريب، التدريب الخارجي، كما هو مبين في الجدول رقم(05) حيث تكون الإجابة عليها بالبدائل الخماسية لمقياس ليكرت (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة). تعطى لها الدرجات التالية على الترتيب 5-4-3-2-1 في حالة البنود الإيجابية وتعكس في البنود السلبية.

ثانيا: إجراءات التطبيق: من أجل التحكم في سير تطبيق الدراسة الميدانية و من هذه الاجراءات المتبعة:

- تقديم الباحثان لنفسيهما والغرض العلمي للبحث، وشرح طريقة الاجابة على كل مقياس.
- التأكد من فهم العمال لطريقة الإجابة، والتأكد من أنهم لم ينسوا أي فقرة لم يجيبوا عليها
- التأكد من تسجيل جميع البيانات الشخصية المطلوبة.

2-6- الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحثان في الدراسة الأساليب الإحصائية التالية بعد الاستعانة ببرنامج الحزمة للعلوم الاجتماعية spss النسخة(20) وذلك لاختبار فرضيات الدراسة والإستدلال عليها إحصائيا:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - إختبار " T " لدلالة الفروق.
- معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات - تحليل التباين الأحادي

3- النتائج ومناقشتها:

بعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة قمنا بتحليل للنتائج المتحصل عليها، و ذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار كل فرضية، ثم عرض النتائج التي تحصلنا عليها في جداول إحصائية مرتبة حسب ترتيب فرضيات الدراسة و تفسيرها و مناقشتها.

3-1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية على ما يلي: للتدريب المهني وإعداده أهمية من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط.

لاختبارها تم المقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، وحساب الفرق بين الاتجاهين (الاجابي والسلبى) وذلك باختبار "ت" لعينة واحدة، وذلك لتحديد أهمية أو عدم أهمية الإعداد للبرنامج التدريبي، ومن خلال الجدول (06-1) يتبين لنا أن للتدريب أهمية، لأن المتوسط الحسابي 76,74 أكبر من المتوسط الفرضي 60 كما أن الفرق بين المتوسطين دال إحصائيا، وهذا ما يؤكد ضرورة الإهتمام بالتدريب وأهميته بالنسبة للعاملين بالتخصصات الوظيفية في الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط.

وللتأكد من أهمية كل بعد من أبعاد التدريب المهني قمنا بحساب المتوسط الفرضي لكل بعد وقياس الفرق بين المتوسطين، وتحديد أهمية كل بعد من ابعاد التدريب (أنظر الجدول(06-2))

من خلال الجدول الجدول(06-2) يتبين لنا أن المتوسطات الحسابية لأبعاد التدريب أكبر من قيمة المتوسط الفرضي 12، مما يؤكد أهميتها إلا بعد البرنامج التدريب الذي جاء فيه الفرق بين المتوسطين غير دال إحصائيا، كما أن لخطه التدريب اهمية بالدرجة الأولى ثم يليها التدريب الخارجي ثم الترشيح التدريبي ثم جودة التدريب وأخيرا البرنامج التدريبي.

ومنه يمكن القول - حسب راي الباحثان - أن للتدريب أهمية حيث يتبين لنا أن برنامج الإعداد للتعليم وبرنامج التدريب وإن التقيا في مجالات العمل في المعلومات والمهارات والاتجاهات إلا أن التعليم يكتفي بمجرد تقديم المعلومات بينما يركز التدريب على توظيفها وتطبيقها، إضافة إلى أن الاتجاهات والمعلومات والمهارات متطورة ومتجددة مما يتيح للمتدرب مواكبة كل جديد وهو على رأس عمله خلافاً للتعليم الذي ترتبط معلوماته بتاريخ نقلها، وقد أظهرت الدراسات أن الجانبين المهاري والسلوكي في العمل يشكلان أساس النجاح، ويتفوقان على الجانب المعرفي، ففي دراسة لمؤسسة « كارينجي للتكنولوجيا » شملت عشرة آلاف موظف تبين أن 15% فقط من نسبة النجاح يعزى إلى المعارف التي تلقوها، بينما 85% من نسبة النجاح يعزى إلى السلوك والتعامل مع الآخرين المكتسب بالتدريب الداخلي أو الخارجي والخبرة الميدانية.

إن اعتماد برامج التطوير والتدريب لجميع المستويات بالشركة الوطنية للنسيج يضمن رفع مهارات العاملين لمقابلة المسؤوليات والواجبات والوظائف المختلفة بالمؤسسة، بحيث تكون استراتيجية التدريب التي يتم اتباعها منبثقة من الاستراتيجية الوظيفية لإدارة الموارد البشرية وتحقق أهدافها.

و يشير ياغي(1986) بان رسالة التدريب تهدف إلى ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير جودة الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين، هذا من جهة ومن جهة ثانية ترغيب الموظف في عمله بتنمية ولائه وانتمائه للعمل باعتبار إن زيادة إنتاجيته مرهونة برغبته في أداء العمل وتحقيق

الدافع الذاتي لدى الموظف لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجيته كما ونوعا من خلال توعيته بأهداف المنظمة وسياساتها وبأهمية عمله ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف.

وهذا ما يختلف عن نتائج دراسة جهاد(1999)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية برامج التدريب في مراكز التدريب الخاصة دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية وتحليل واقع هذه البرامج وكذلك التعرف على أساليب ومستويات تقييم برامج التدريب المتبعة لتحديد سلبياتها وإيجابياتها، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مراكز التدريب، وكذلك المصارف التجارية الأردنية والتي شارك أفرادها في التدريب لا تهتم بتقييم أفرادها بعد التحاقهم بعملهم بفترة زمنية لمعرفة فائدة التدريب وما جناه المشارك نتيجة مشاركته بالتدريب.

3-2- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

وتنص هذه الفرضية على ما يلي: تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الجنس

لاختبار الفرضية تم حساب الفرق "ت" لعينتين مستقلتين، والنتائج مبينة في الجدول رقم (07)، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لفئة العمال الذكور بلغ(76,20) بانحراف معياري قدره 6,54، والمتوسط الحسابي لفئة العاملات (77,35) بانحراف معياري قدره (6,78)، بينما بلغت قيمة "ت" 0,70 عند درجة حرية 64 ومستوى دلالة 0,05، وهي قيمة غير دالة إحصائيا لأن الدلالة 0,484 أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يدل على عدم وجود فروق في أهمية الإعداد للتدريب المهني حسب الجنس، وعلى ضوء هذه النتائج نرفض فرضية البحث لعدم تحققها و نقبل الفرضية الصفرية.

يرى الباحثان أن التدريب كنشاط ووظيفة رئيسية من وظائف المنظمات المعاصرة يسعى إلى تحسين أداء العاملين من الجنسين في المنظمة وإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكنهم من مواجهة التغيرات المختلفة في البيئة الداخلية والخارجية بحيث يجب أن تركز استراتيجية التدريب على تحليل نقاط القوة والضعف في أداء وسلوك العاملين الحالي وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة ومن ثم وضع البرامج التدريبية الفعالة من أجل الوصول إلى سلوك وأداء متوقع يساهم في تحسين أداء العاملين لأعمالهم بأفضل كفاءة وفاعلية وهذا بالتالي يؤدي إلى إدخال تغييرات تكنولوجية على طرق وأساليب العمل وارتفاع كفاءة العاملين في أداء أعمالهم نتيجة امتلاكهم لمهارات فنية وعلمية جديدة تتناسب مع التغيرات المختلفة والتطور في البيئة الخارجية للمنظمة.

و لذا تسعى جميع المنظمات إلى تطوير برامجها التدريبية للاستفادة منها في تحسين قدرات الموارد البشرية التي تعتبر أهم الموارد لديها. و يتم تخطيط البرامج التدريبية للوصول إلى أهداف متعددة وفق احتياج المؤسسات لتدريب موظفيها. ولهذا تنتوع مجالات البرامج التدريبية وفق تنوع الاحتياج التدريبي، فمن البرامج التدريبية ما هو موجه لزيادة معارف المتدربين أو لتحسين مهاراتهم أو لتكوين اتجاهات جديدة تخدم مصلحة العمل و تحسن مستوى الأداء. ولكي يحقق التدريب الأهداف المرجوة ينبغي أن تتبع الخطوات العلمية في تخطيط برامجها وعملياتها. وتوجد العديد من النماذج التي يمكن استخدامها في تخطيط البرامج التدريبية وهي تشترك في أغلب الخطوات وسيتم في هذه الدورة التركيز على مجمل تلك الخطوات.

وهذا ما أشار إليه (رامي، 2010، 5) عن دراسة يعقوب (2000) التي هدفت إلى التعرف على مدى تأثير الدورات التدريبية، وكذا مدى التغيرات التي تطرأ على أوضاعهم الوظيفية المختلفة، أجريت الدراسة على عينة مكونة من 350 متدرباً تم توزيعهم على 15 جهازاً ودائرة حكومية بدولة الكويت، حيث توصلت الدراسة إلى ان للتدريب أثناء الخدمة اثر كبير في تحسين الأداء الوظيفي وأهمية إشراك الموظفين جميعاً في دورات التدريبية المختلفة.

كما ذكر بندقجي(1996) في دراسته عن أهمية التدريب في المنظمات وكيفية تطوير أداء العاملين ومدى تأثيره في إنتاجية المؤسسة وتطويرها، حيث تكلم عن ضرورة الاهتمام بتدريب جميع العمال في المؤسسة على الجودة الشاملة وصولاً إلى جودة الخدمات ، لأن التدريب يضمن للشركة أو المؤسسة توفير تكاليف الإنتاج والوقت.

3-3- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

وتنص هذه الفرضية على ما يلي: تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف التخصص الوظيفي.

للتحقق من الفرضية تم اختبارها إحصائياً بتحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في الجدول(08) أين تحصلنا على قيمة الفرق "ف" 4,66 وهي قيمة دالة إحصائياً بين المجموعات لأن الدلالة الإحصائية 0,002 أقل من مستوى الدلالة 0,01، أي توجد فروق بين التخصصات الوظيفية في أهمية التدريب المهني لكل فئة ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

كما تبين لنا من خلال إجراء المقارنات البعدية (شيفيه) أن الفرق بين المجموعات والتخصصات الوظيفية هو لفئة لصالح الفئة الثالثة وهي فئة العاملات بالغزل، وهي الأكثر اهتماماً بإجراء التدريب المهني وضرورة الإعداد له من طرف الإدارة.

فالحاجة للتدريب على مهنة الغزل لتخصصها بالدرجة الأولى ثم أهمية التدريب لعمال الإدارة تليها فئة الأمن ثم النسيج ثم فئة الخياطة، وهذا حسب التخصصات الوظيفية الأكثر صعوبة حسب رأي بعض العمال بالشركة الوطنية للنسيج، فمن أولويات الحاجة للتدريب حسب أهداف الشركة هو من أجل تحقيق الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة التي ينبغي اختيار الاحتياجات التدريبية التي يجب تطوير البرنامج التدريبي لمواجهتها و معالجتها، وتبرز أهمية وضع وتحديد الأولويات لموضوعات و مجالات البرامج التدريبية في أن المصادر محدودة (الوقت، العنصر البشري، الخبرات، الاموال) و لهذا لا بد من توجيه هذه المصادر المحدودة لحل أهم مشاكل الأداء والتي سينجم عن تدريب الموظفين بمختلف الفئات على القيام بها بكفاءة عالية تحسن في مستوى الأداء في المؤسسة وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها. ومن المعايير التي تساعد في تحديد الأولويات درجة ارتباط المهام المطلوب تدريب الموظفين على إتقانها بأهداف المؤسسة و معرفة أعداد المتأثرين بالمشكلة، علاقة المشكلة بغيرها من القضايا و ما مدى تأثير مجابهة المشكلة على التغلب على القضايا الأخرى.

3-4- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

وتنص هذه الفرضية على ما يلي: تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الأقدمية في العمل.

بعد معالجة الفرضية إحصائياً باختبار "ت" لعينتين مستقلتين يتضح لنا من الجدول رقم (09) أن المتوسط الحسابي لفئة العمال ذوى الأقدمية أقل من 10 سنوات بلغ (77,64) بانحراف معياري قدره 6,53 والمتوسط الحسابي لفئة العمال ذوى الأقدمية أكثر من 10 سنوات بلغ (73,93) بانحراف معياري (6,87) بينما بلغت قيمة الفرق "ت" 1,98 عند درجة حرية 64 و مستوى دلالة 0,05 وهي قيمة غير دالة إحصائياً لأن الدلالة 0,052 أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يدل على عدم وجود فروق في أهمية الإعداد للتدريب المهني حسب الأقدمية في العمل، وعلى ضوء هذه النتائج نرفض فرضية البحث لعدم تحققها ونقبل الفرضية الصفرية. حسب رأي الباحثان فإن للتدريب أهمية من خلال وجود ثقافة تنظيمية داعمة لاستراتيجية التدريب في الشركة، إضافة إلى درجة الأهمية هو توفر المدربين ذوى الكفاءة العالية في الشركة.

لقد أصبح التدريب قضية رئيسية لكثير من المنظمات في كافة القطاعات وذلك نتيجة لتغير معايير الأداء في هذه المنظمات والتي لم تعد قاصرة على مجرد تقديم الخدمة أو المنتج بل تعدته بالحرص على توفير الجودة التي تلبى حاجة العميل ورغباته ولذلك أصبح للتدريب أهمية كبيرة ومحور اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين في مجال الإدارة الحديثة.

فحسب (رامي، 2010، 6) وما جاء في دراسة آمنة شديفات (1999) حيث ركزت الباحثة على تقييم أثر برامج الإدارة الأساسي كأحد برامج خطة تطوير المسار التدريبي في الجهاز الحكومي الأردني على التدرج الوظيفي، والتعرف على الظروف البيئية التي ساهمت في تطور الاهتمام بالتدرج الوظيفي في الأردن، اين وتوصلت الدراسة إلى زيادة اهتمام معهد الادارة العامة بالتدريب على المهارات التخصصية اللازمة لعدد من الوظائف، والاستمرار في تنفيذ الخطط التدريبية لأنها تقدم برامج متكاملة تشمل جميع الموظفين.

4- الخلاصة:

من خلال عرضنا للإطار النظري للدراسة وتطبيق أداة الدراسة المناسبة، وإجراء الدراسة الميدانية نستنتج أن التدريب يعتبر وسيلة هامة تعمل على مساعدة الافراد وتمكينهم من ملاحقة التغيير، والتكيف معه، واستمرار الافراد والمنظمات، فلا يوجد تقدم أو تنمية دون توافر القوى العاملة المدربة ولن تتوافر تلك القوى العاملة المدربة ما لم يكن هناك تدريب متطور ومستمر لسقل المهارات وخلق القدرات ورفع الأداء وتنمية الناتج، وذلك برفع قدرات العاملين لأداء اعمال اكثر تطوراً وتعقيداً، حيث يحتل موضوع الاعداد للتدريب اهمية كبيرة، فلا بد لنجاح عملية التدريب من التخطيط الفعال، ليس فقط لمحتوى التدريب بل لكافة جوانب الاعداد والتنظيم وادارة البرنامج التدريبي.

حيث توصلت الدراسة إلى أن للتدريب المهني أهمية من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط، كما لا تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عمال الشركة الوطنية للنسيج بالأغواط باختلاف الجنس والأقدمية في العمل، في حين تختلف أهمية الإعداد للتدريب المهني من وجهة نظر عينة الدراسة باختلاف التخصص الوظيفي

ومن معايير الاعداد الجيد للبرنامج التدريبي، تجهيز كافة الموارد الضرورية للتدريب، وتخطيط جلسات التدريب لكافة الأفراد، واختيار الوقت المناسب لإجراء البرنامج مع ترشيح الفئة التدريبية وتنظيم بيئة التدريب المناسبة.

- ومنه نقتراح إجراء الدراسات التالية للاهتمام بالتدريب أكثر بالمؤسسات:
- دراسة إعداد البرامج التدريبية في ظل الجودة الشاملة.
- دراسة اتجاهات الفئة المدربة نحو البرامج التدريبية خارج المؤسسة.
- دراسة الثقافة التنظيمية والوعي التنظيمي للعاملين بالشركة وإدراك أهمية التقدم الوظيفي بالمؤسسة.
- دراسة واقع الإعداد للبرامج التدريبية للأفراد العاملين في المؤسسة ومدى ملاءمتها للتكنولوجيا الحديثة.
- دراسة جودة التدريب وعلاقتها بتنمية المسار الوظيفي للعاملين.

الإحالات والمراجع:

- أحمد ماهر (2004). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية: مصر.
- بندقجي محمد رياض (1996). إتجاهات التدريب على الجودة الشاملة لدى شركات تصنيع المواد الغذائية في منطقة عمان الكبرى. الأردن. دراسات العلوم الإدارية. المجلد 23. العدد 2. ص 153
- جهد صالح الدحيات(1999). تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة آل البيت: الأردن.
- رجاء رامي (2010). أثر التدريب في أداء العاملين بالمؤسسات العامة - دراسة ميدانية في محافظة جرش. الأردن. مجلة علوم إنسانية. السنة 8. العدد 46.
- سامي نابتي(2008). دور برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة بالمؤسسة، رسالة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية. جامعة قسنطينة: الجزائر.
- السيد محمد أبو هاشم حسن(2006). الخصائص السيكمومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS. منشورات كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- صلاح الدين عبد الباقي(1988). إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية. الدار الجامعية: الاسكندرية.
- طارق كمال(2007). علم النفس المهني الصناعي. مؤسسة شباب الجامعة: الاسكندرية.
- عائدة عبد العزيز نعمان(2008). علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى (دراسة حالة جامعة تيز- الجمهورية اليمنية) رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا: الأردن.
- عثمان حسن عثمان(1998). المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية، منشورات الشهاب باتنة: الجزائر.
- عطا الله "محمد تيسير" الشرعة(2008). استراتيجية التدريب و أثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية. الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية فرع الكرك: الأردن.
- علي السلمي(1983). إدارة الأفراد والكفاءة الانتاجية. مكتب غريب: القاهرة.
- فضيل شحاته وآخرون(1990). إدارة الموارد البشرية. دار صفاء للنشر والتوزيع: عمان.
- فوزي عبد الخالق(2007). طرق البحث العلمي. ط1. المكتب العربي الحديث: الاسكندرية.
- محمد مسلم(2010). تنمية الموارد البشرية. ط1. دار طليطلة. المحمدية: الجزائر.
- محمود عبد الحليم منسي(2007). التقويم التربوي ومبادئ الاحصاء. مركز الاسكندرية للكتاب: الاسكندرية.

- مصطفى أبوبكر (2004). إدارة الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزات التنافسية. الدار الجامعية: الإسكندرية.
- مصطفى مصطفى كامل (1994). إدارة الموارد البشرية. دار الأبحاث للترجمة والنشر.
- ياغي محمد (1986). التدريب بين النظرية والتطبيق. ط1. الرياض: عمادة شؤون المكتبات. جامعة الملك سعود.
- يوسف محمد القبلان (1996). أسس التدريب الإداري، ط1. دار عالم الكتاب: الرياض.
- Marcel R, Van der Klink, Jan N. Streamer(2002). Effectiveness of on job training, *journal of European industrial training*, vol 26, Issue 2 ,p196
- Dubar, C. (1985). *La formation professionnelle continue*. Paris: Éditions La Découverte.