تأثير عناصر البرنامج التدريبي على تحسين أداء موظفي المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة تطبيقية على عينة من موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب وحدة عنابة

العباسي رمزي

جامعة الوادي، الجزائر

Labbaci-ramzi@univ-eloued.dz

**The impact of the elements of the training program on improving the performance of employees of the Algerian industrial corporation
an applied study on a sample of employees of the National Pipe Industry Corporation - Unit Annaba-**

LABBACI Ramzi

University of El Oued, Algeria

Abstract:

This study aims to know the effect of the elements of the training program on improving the performance of employees of the national Pipe industry corporation (ALFAPIPE) -Annaba-, and to measure this effect a questionnaire was designed to collect information from the study sample and statistically process it with the (spss) program, and the study sample consisted of (44) an administrative employee out of (87) administrative

The study reached a set of results, the most important of which are: the presence of a statistically significant effect "for the training environment" and "the quality and size of the scientific material", as we show the absence of a statistically significant effect of "the trainer", and the study presented a set of recommendations and proposals.

Keywords: Training; training program; the performance; improve the performance.

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير عناصر البرنامج التدريبي على تحسين أداء موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE) - وحدة عنابة، ولقياس هذا الأثر تم تصميم استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة ومعالجتها إحصائياً ببرنامج (SPSS)، وتكونت عينة الدراسة من (44) موظف إداري من أصل (87) موظف إداري بالمؤسسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية "لبينة التدريب" و"نوعية وحجم المادة العلمية"، كما نبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية "للمدرب"، وقدمت الدراسة جملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التدريب، البرنامج التدريبي، الأداء، تحسين الأداء.

JEL Classification Codes: L1, L11

مقدمة :

تمتلك المؤسسة العديد من الموارد التي تستخدمها لتحسين مستويات الأداء ومن ثم تحقيق أهدافها، لكن الموارد الأكثر أهمية والأكثر تأثيراً هي الموارد البشرية والتي تعتبر الثروة الأولى والجوهرية للمؤسسة وأحد العوامل الأساسية للأداء، ومن أهم استراتيجيات تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية -التدريب- الذي يعتبر من أنجع الطرق التي تمكن من ربط تنمية الموارد البشرية بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة، فالتدريب اليوم أصبح يشكل أهمية بالغة ويمثل الية مستمرة لمواكبة ومجابهة التحديات المستقبلية لكل مؤسسة خاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والحكومية، والتي تأثر بدرجة كبيرة على أهداف واستراتيجية المؤسسة.

وبعد الاختيار السليم للأساليب والوسائل التدريبية أحد المعايير الأساسية التي تحكم في النهاية درجة فعالية البرنامج التدريبي، كذلك فإن الأساليب التدريبية المستخدمة في السنوات الأخيرة تعددت وتنوعت، وظهرت العديد من المفاهيم الحديثة حول التدريب، ومن هذا المنطلق تم التركيز على نوعية البرنامج التدريبي المستخدم في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية وتأثيره على تحسين أداء الموظف، وذلك بإجراء دراسة ميدانية في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE - وحدة عنابة -، للوقوف عند سياسات واستراتيجيات تدريب موظفي المؤسسة وأثرها على تحسين أدائهم. ومن خلال ما سبق ارتأينا طرح

✓ الإشكالية التالية: ما مدى تأثير عناصر البرنامج التدريبي على تحسين أداء موظفي المؤسسة الجزائرية لصناعة

الأنابيب ALFAPIPE -وحدة عنابة-؟

وسنحاول الإجابة عن هذه الإشكالية من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي عناصر ونوعية البرنامج التدريبي المستخدم بالمؤسسة محل الدراسة؟
- هل يساهم البرنامج التدريبي المستخدم في تحسين أداء موظفي المؤسسة محل الدراسة؟
- وعليه سنحاول بالدراسة والتحليل على واقع مساهمة نوعية البرنامج التدريبي المعتمد في تطوير وتحسين أداء الموظفين في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب وحدة عنابة.

• فرضيات الدراسة

- الفرضية العامة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر البرنامج التدريبي على تحسين أداء موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب -وحدة عنابة - عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير "المدرّب" على تحسين أداء موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب -وحدة عنابة - عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير "نوعية وحجم المادة التعليمية" على تحسين أداء موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب -وحدة عنابة - عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير "بيئة التدريب" على تحسين أداء موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب -وحدة عنابة - عند مستوى الدلالة (0.05).

• أهداف الدراسة:

قمنا بدراسة هذا الموضوع من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- توضيح كل المفاهيم المتعلقة بتدريب الموظفين، البرنامج التدريبي وأساليب تحسينه؛
- الوقوف على واقع تدريب الموظفين في المؤسسة الجزائرية، وإبراز العلاقة بين نوعية البرنامج التدريبي المعتمد وتحسن أداء الموظف في المؤسسات الصناعية مع محاولة تقديم جملة من المقترحات والحلول العملية بناء على نتائج الدراسة الحالية.
- منهجية الدراسة:

لتمكن من الإجابة عن الإشكالية المطروحة وتساؤلاتها الفرعية التي فرضها علينا الموضوع الذي تحت المعالجة وطبيعة ونوع المعلومات المتوفرة عنه وطريقة تحليلها وجب علينا استخدام المنهج الوصفي، وكذلك المنهج التجريبي المتمثل في دراسة الحالة.

1- الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

2-1- الأدبيات النظرية:

1-2-1- الإطار النظري لتدريب الموظفين وتحسين أدائهم

تعتبر عملية تحسين أداء الموظفين من العمليات الاستراتيجية في منظمات الأعمال، ذلك لأنها تقف على مدى تحقيق معدلات الأداء المستهدفة، والتعرف على جوانب القصور والضعف ومحاولة علاجها، وهي مرتبطة من دون شك بوظيفة التدريب وأهدافه الأساسية باعتباره مشكلا لقوة الدفع الرئيسية للأداء.

1-1-2-1- ماهية التدريب:

أ-التطور التاريخي للتدريب:

ظاهرة التدريب موجودة عبر التاريخ فهي ثمرة عمل طويل تلخص أهم مراحلها فيما يلي (محيقة، 2013، ص16):

- التدريب في الحضارات القديمة: ان التدريب في الحضارات القديمة كان يقصد به التعليم فقط حيث يتلقى الصبي تدريباً من خلال التعليمات المباشرة، والملاحظة والتمرين تحت إشراف صانع أو معلم ماهر دون أن يسبق هذه العملية عملية للتأهيل في العلوم والمعرفة كما هو الحال في عصرنا الحالي؛
- التدريب في الاسلام: لقد أولى الإسلام اهتماماً كبيراً لتدريب العاملين بهدف تنمية قدراتهم على العمل الموكل إليهم، حيث كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يقوم بتدريب من يستأنهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والارشادات؛

- التدريب في عصر النهضة: لقد شهد التدريب في هذا العصر تطوراً كبيراً في القطاع العام في مختلف الدول نذكر منها: (بريطانيا، الولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، الهند)، حيث أنه في العشر سنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية قامت أكثر من اثنتي عشر دولة في العالم بإقرار برامج تدريبية لموظفيها، ولذلك اكتسب التدريب طابع الانتظام والاستمرار في معظم دول العالم أما على الصعيد العربي فقد أنشأت المنظمة العربية للعلوم الإدارية سنة (1969) تحقيقاً لأغراض ميثاق الجامعة العربية والتي تهدف الى العمل على تحسين الجهاز الإداري.

ب-مفهوم التدريب:

يحتل التدريب مكانة خاصة بين الأنشطة الإدارية الهادفة، وتعددت التعاريف حوله باختلاف المفاهيم لدى قائلها وبنوع التدريب وأهدافه.

يعرف التدريب بأنه: " نشاطا مخططا يهدف الى احداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والاتجاهات مما يجعل الفرد أو تلك الجماعة لائقة للقيام بأعماله. (العزاوي و عباس حسين، 2010، ص224)

وقد عرف الباحث (Pierre Louarte) التدريب المهني على أنه: "التدريب الذي يخصص بشكل عام طرق التدريس للموظفين من أجل تطوير مهاراتهم المهنية، والإجراءات المقترحة تعزز المهارات الفنية والتشغيلية، فهي تثرى الشخصية بمساعدتها على التطور نحو أدوار جديدة". (louart, 1994,p130)

ويعرفه (هاشم حمدي رضا) بأنه : "إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الفرد لتحقيق هدف معين". (رضا، 2010، ص91)

ان التدريب يهتم أساسا بتزويد الافراد بالمهارات المحددة وبالمعارف الخاصة والتي تساهم في تحسين الأداء أو يساعد الأفراد نحو تصحيح الأخطاء في مجال أعمالهم ووظائفهم، ويجدر الإشارة الى أن التدريب والتكوين مصطلحان متداولان، حيث يستخدم الأول التكوين كترجمة للكلمة الفرنسية (Formation) أما كلمة تدريب فهي ترجمة للكلمة الإنجليزية (Training) ولا يختلف مدلول الكلمتين من حيث تداولهما ويتداخل التدريب مع مفاهيم أخرى متداولة في مؤسساتنا كالتعليم والتنمية الإدارية والتطوير ويوضح الجدول رقم (01) أوجه الاختلاف ما بين التعليم والتدريب:

جدول رقم 01: المقارنة بين التعليم والتدريب

وجه المقارنة	التعليم	التدريب
الأهداف	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	أهداف سلوكية محددة لنجعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية في وظائفها
المحتوى	محتوى عام	محتوى البرنامج التدريبي محددا تبعا لحاجة العمل الفعلية
المدة	طويلة	قصيرة
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	أسلوب الأداء والمشاركة
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات

المصدر: مبروكة عمر محيرق، مرجع سبق ذكره، ص: 16.

وعلى الرغم من هذه الاختلافات بين التدريب والتعليم الا أنه من الصعب علينا أن نضع حدا فاصلا بينهما، فهناك العديد من الارتباطات بين كل من الاعداد السابق وبين التدريب الذي تلقاه الموظفين، وبمعنى اخر فان التدريب يبدأ حيث ينتهي التعليم. (جاد الرب، 2009، ص109)

الفرق بين التدريب والتطوير (طلعت محمد، 2003، ص2016): التطوير هو عبارة عن المجهودات التي تقوم بها المنظمة نحو تزويد العاملين لديها بالقدرات التي تحتاج اليها المنظمة مستقبلا. وبالتالي يمكن القول إن أهم الفروق بينهما هي:

➤ ان نطاق التدريب ينصب على الموظفين كأفراد، بينما ينصب التطوير على جماعات العمل أو على المنظمة ككل/- التدريب يكون معنيا بحل أخطاء ومعوقات الأداء الفعلي للوظيفة وحل مشكلاتها أما التطوير فيكون معنيا بالمهارات المتنوعة لقوة العمل أي أنه متعدد الاستعمالات/ - ان الهدف من التدريب هو التحسين السريع والواضح في أداء

العاملين، بينما يكون الهدف من التطوير هو تحقيق الاثراء الوظيفي للموارد البشرية في المنظمة بصفة عامة/ - يؤثر التدريب في مستويات الأداء الحالي في المنظمة، أما التطوير فيجعل الافراد أكثر تأهيلا ومرونة للعمل في الأجل الطويل.

2-1-2-1- عناصر البرنامج التدريبي وطرق التدريب:

1-2-1-2-1- عناصر البرنامج التدريبي: تتكون عملية التدريب من مجموعة من العناصر المتفاعلة حيث أن كل عنصر يؤثر بالعناصر الأخرى ويأثر فيها. (السكرانة، 2002، ص-ص 169-190):

➤ المتدرب: ان وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته اليه يعتبر من العوامل التي تؤدي الى نجاح التدريب حيث يعتبر المتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها.

➤ المدرب: وهو الشخص المسؤول عن اعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب، ولذلك فانه من المهم أن يتم اختيار المدرب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب وأساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه ومستوى التدريب، وهناك أربعة أنواع من المدربين: المدرب المحاضر، المدرب القائد، المدرب التطبيقي، المدرب النفسي.

➤ المادة العلمية: ان المادة العلمية للتدريب تكون عادة مختصرة تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات دراسية وتكون ضمن محتويات حقيبة التدريب، فبعضها يؤديها المتدرب وحده وبعضها يؤديها بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين الى مجموعات.

➤ بيئة التدريب: وتشمل بيئة التدريب على مكان التدريب وقاعاته والوسائل السمعية والبصرية والتجهيزات المستخدمة في عملية التدريب، ويقصد ببيئة التدريب مجموعة من الأشياء خارج النظام والتي تؤثر التغيرات في صفاتها المميزة على النظام وتتأثر بالمثل بصفاتها المميزة بسلوك النظام.

2-2-1-2-1- طرق التدريب (Peretti, 1998, p379): وتتمثل في عملية اختيارية للمؤسسة بين مجموعة من البدائل كما يلي:

- مدة التدريب: يمكن أن تكون قصيرة أو طويلة؛
- التدريب داخل الشركة أو بين الشركات: يجمع التدريب الداخلي وكلاء من نفس الشركة، ويسهل تكييف المحتوى وتعزيز الاتصالات الداخلية وغيرها، ويجمع التدريب ما بين الشركات بين وكلاء من مصادر مختلفة فهو يتيح مقارنة الثقافات المختلفة للشركة والتبادلات المثمرة؛
- التدريب عن طريق وسائل داخلية أو منظمات خارجية: يمكن للشركاء انشاء "مركز تدريب" مع فريق من المتحدثين أو الاتصال بمؤسسات خارجية؛
- التدريب خلال /أو خارج ساعات. ويجب التنبيه الى أن اختيار المؤسسة لطريقة معينة ولتلبية احتياجات تدريبية محددة يكون بمستوى أهمية كبيرة وقد يمثل العامل الحاسم في نجاح البرنامج التدريبي أو فشله.

3-1-2-1- دور البرنامج التدريبي في الرفع من مستوى أداء الموظف:

تقوم الجهة المعنية في المنظمة بوضع خطة تدريبية شاملة تراعى فيها جملة من العناصر:

1-3-1-2-1- تصميم برنامج التدريب:

- تحديد عنوان وأهداف البرنامج التدريبي، وتحديد موضوعات التدريب؛
- تحديد المتدرب أو المشارك في البرنامج وتحديد أساليب التدريب؛

- توفير التجهيزات والمعدات والمستلزمات التدريبية، وتحديد تكلفة التدريب؛
- اعداد المدربين المناسبين والذين تتوفر فيهم خصائص ومقومات رئيسية؛
- تحديد الزمان الذي يستغرقه البرنامج واختيار مكان وبيئة التدريب.

يعتبر التدريب وسيلة فاعلة وأسلوب ذكي لتغيير الاتجاهات واكساب مهارات ومعارف جديدة، وتفعيل المهارات والمعارف الموجودة من خلال تبني وتطبيق نماذج ونظريات التعليم الفعالة على نحو يحقق أعلى درجة ممكنة من الاتقان في الأداء والفعالية والجودة داخل المنظمات، وهذه النماذج والنظريات يجب أن تتلاءم بذكاء مع طبيعة المتدربين وبيئة التدريب. (فهبي، 2008، ص109)

ويوضح الشكل التالي العلاقات التفاعلية بين العملية التدريبية والمنظمة لتحسين الأداء.

الشكل رقم 01: العلاقات التفاعلية بين العملية التدريبية والمنظمة

المصدر: جمال الدين الخازندار، 2007، ص: 317.

وتأسيسا على ما سبق باتت بعض المنظمات الناجحة لا تنظر الى التدريب كتكاليف تشغيلية تسعى الى تخفيضها لا كاستثمار طويل الأجل في أصولها البشرية المنتجة، وذهب البعض الى أبعد من ذلك، حيث يعتقدون أن التدريب يمكن أن يسهم في تخفيض التكاليف بشكل جوهري، من خلال:

رفع مستوى الأداء والفعالية، تخفيض عدد الأخطاء التي يمكن أن تقع، تخفيض معدل تبديل العاملين وزيادة مستويات رعاية العملاء وحسن استخدام الأجهزة.

وفي هذا السياق تبرز أهمية التدريب الفعال للموظفين في تحقيق أعلى درجة ممكنة من الأداء. (الخازندار، 2007، ص317).

1-2-3-2- علاقة البرنامج التدريبي بأداء المورد البشري في المنظمة:

تقوم المؤسسة بإعداد برنامج تدريبي لموظفيها حسب احتياجاتها وتتفرع هذه الاحتياجات التدريبية الى ثلاثة أنواع: (الاحتياجات الشخصية، الاحتياجات الفردية، الاحتياجات الجماعية)، ويتم تعريف الحاجة الى التدريب على أنها الفرق بين "ما هو" و "ما يجب أن يكون". وتنشأ مثل هذه الحاجة عندما يمكن للمرء أن يلاحظ وجود فجوة بين الموقف الحالي والوضع المرغوب فيه، وهذه الفجوة بسبب الغياب أو نقص المهارات الأساسية أو المطلوبة. (Mekhelfi et AL, 2016, p-p 8-9).

ان المنظمات الحديثة اليوم تولي اهتماما بالغا للتدريب باعتباره أداة من الأدوات المتعددة لتطوير وتنمية المهارات، معارف وسلوكيات العنصر البشري لديها لتطوير أدائه بهدف تحقيق الأهداف المسطرة، وباعتبار الأداء هو " تأدية عمل أو انجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول الى الأهداف المسطرة" (Hamadouch, 1999, p135)، فإن التدريب يلعب الدور في "تحسين هذا الأداء" حيث تستهدف البرامج التدريبية تغطية العجز والقصور في الأداء وتتعدى ذلك إلى البحث عن الزيادة، وتحسين منتجات وخدمات مختلف المنظمات. (عبد الباقي، 2002، ص-ص262-263).

3-1- الدراسات السابقة

تطرق مجموعة من الدراسات السابقة لموضوع التدريب وأثره على أداء العاملين، وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية. وسوف نستعرض بعض هذه الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها. مع تقديم تعليقاً عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية.

3-1-1- عرض الدراسات السابقة:

➤ دراسة عمر حمزة زواوي، وقسمية لحشم (2019) بعنوان: أثر التدريب في تنمية المورد البشري -دراسة حالة مؤسسة البناء المعدني (CR-METAL)

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور وظيفة التدريب في تنمية الموارد البشرية، من خلال عينة من موظفي مؤسسة البناء المعدني، وكان من أبرز نتائجها: أن التدريب كأحد مدخلات عملية تنمية الموارد البشرية في المنظمة يعد أهم وأنجح الوسائل لضمان تطور واستمرار نشاط المورد البشري بالمنظمة وقدمت الدراسة جملة من التوصيات أهمها: العمل على تشجيع المبادرات الفردية للتدريب، إعادة النظر في نظام أداء تقييم الموارد البشرية.

➤ دراسة عادل أمين مهمل (2018) بعنوان: دور التكوين في تنمية أداء المورد البشري في المنظمات الاقتصادية بالقطاع السياحي الجزائري -دراسة حالة -

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين في التنمية والرفع من أداء المورد البشري في المنظمات الاقتصادية خصوصاً السياحية منها، وتمت الدراسة على مستوى الديوان الوطني الجزائري للسياحة (ONAT)، وكان من أبرز نتائجها: عدم قيام المنظمة بتقييم البرنامج التكويني، تحسن ملحوظ في سلوك إطارات تسيير أقسام الموارد البشرية، رضا متزايد من طرف زبائن المؤسسة على الخدمات المقدمة.

وقدمت الدراسة جملة من التوصيات أهمها: مطالبة المنظمة بتقييم برامجها التكوينية المقدمة وفق معايير واضحة لتحديد مدى نجاعتها، والتركيز أكثر على تكوين الإطارات المكلفة بالتسويق.

➤ دراسة عوض الله محمد علي محمد (2017) بعنوان: دور التدريب في أداء العاملين -دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في أداء العاملين، وتمت الدراسة على بنك فيصل الإسلامي السوداني وشملت الدراسة عينة تمثلت في كل الموظفين في البنك بالفرعين، وكان من أبرز نتائجها: أن التدريب يساهم في تطوير أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، الاهتمام بتطوير وتحسين نوعية البرامج التدريبية يؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب. وقدمت الدراسة جملة من التوصيات أهمها: ضرورة نشر ثقافة التدريب بين الموظفين، مراعاة بيئة العمل الداخلية والاهتمام بتخطيط مساحة العمل.

3-1-2- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

اتفقت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة المتناولة على هدف مشترك وهو دراسة العلاقة بين تدريب الموظف وتحسين أدائه بالمؤسسة، واستخدمت هذه الدراسات السابقة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم معالجتها عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفق "المنهج الوصفي التحليلي" في الإجابة على أسئلة الدراسة.

واختلفت دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة في الدراسة الميدانية حيث تمت دراستنا على عينة من موظفي مؤسسة صناعية بولاية عنابة، وتختلف من حيث أبعادها المتناولة، حيث تم الاعتماد على دراسة عناصر البرنامج التدريبي (بيئة التدريب، حجم المادة العلمية، المدرب).

2- الدراسة الميدانية

نهدف من خلال الدراسة الميدانية إلى التعرف على مدى صلاحية أدوات القياس المستخدمة في هذه الدراسة وذلك من خلال تطبيق الاستبيان الذي تم اعداده خصيصا لهذه الدراسة.

2-1- الطريقة والأدوات المستعملة:

2-1-1- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

الاسم: الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE)، الإطار القانوني: ش وا/ ش ذ أ (شركة وطنية اقتصادية/ شركة ذات أسهم)، رأس المال: 2.5 مليار دينار جزائري، عنوان المقر الرئيسي: شارع قسنطينة الجزائر العاصمة، العنوان: مجمع الحجار. عنابة، النشاط الرئيسي: تصنيع أنابيب نقل المحروقات (الغاز والبترو) والمياه المصبوغة والغير مصبوغة، المعدات: أصلها من ألمانيا، ورشة التصنيع والطلاء الداخلي: مصنع من طرف شركة HOESCH، ورشة الطلاء الداخلي: مصنع من طرف الشركة النمساوية VOEST alpine، عدد العمال: حوالي 600 عامل، نظام العمل في الورشات: نظام 8*3، القدرة الإنتاجية: 200 كيلومتر من الأنابيب متوسطة الطول.

2-1-2- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

➤ عينة الدراسة: اعتمدنا طريقة العينة العشوائية البسيطة في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها (55) موظف من مجموع (87) موظف يعملون في مختلف إدارات المؤسسة، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم جميعا من خلال عدة زيارات ميدانية، واسترد منها (44) استبانة. وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظرا لتحقيقها شروط الإجابة الصحيحة.

➤ حدود الدراسة: تقتضي منهجية البحث العلمي بهدف الاقتراب من الموضوعية، وتيسير الوصول إلى استنتاجات منطقية ضرورة التحكم في إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة النظرية، وذلك بوضع حدود للإشكالية، مع ضبط الإطار الذي يسمح بالفهم الصحيح للمسار المقترح لتحليلها ومنهجية اختبار فرضياتها، أنجزت الدراسة الميدانية خلال سنة 2019-2020 بمؤسسة ALFAPIPE وحدة عنابة.

➤ أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية وتم تطوير هذه استبانة بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة، وتضمنت الاستبانة محورين:

- المحور الأول: يتمثل في المتغير المستقل البرنامج التدريبي حيث تضمن 15 سؤال موزع على ثلاثة أبعاد متمثلة في: (بيئة التدريب، نوعية وحجم المادة العلمية، المدرب).

- المحور الثاني: يتمثل في المتغير التابع الأداء الوظيفي ويتضمن 12 سؤال.

➤ تم الاعتماد على سلم لكارث الخماسي

➤ صدق أداة الدراسة وثباتها: اعتمدت هذه الدراسة على مصادر متعددة (الكتب، الدوريات، الأبحاث المنشورة، أطروحات الدكتوراه) من أجل إعداد الاستبانة، زمن أجل تطويرها تم إجراء مقابلات شخصية مع ذوي الاختصاص في العلوم الإدارية

والتسويق، وتم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس بالاستعانة بالمحكمين من أعضاء هيئة في التدريس حيث تم إجراء التعديلات اللازمة حسب المقترحات المقدمة من قبل المحكمين.

الجدول رقم 02: معامل الثبات الكلي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
0.884	27	معامل الثبات الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

من أجل التأكد من ثبات واتساق أداة الدراسة تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha بينت نتائج القياس ارتفاع معامل ألفا للإستبانة ككل (0.884) وبالتالي تتمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال يتيح لها تحقيق أهداف الدراسة وإمكانية ثبات النتائج التي تسفر عنها.

- معالجة وتحليل البيانات: تم الاعتماد على:
- أساليب الإحصاء الوصفي: لقياس الاتجاه العام لمحاور الدراسة وقد استخدم منها ما يأتي:
- التوزيع التكراري والنسب المئوية للإجابات، الوسط الحسابي لتحديد مستوى المتغيرات، الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت القيم حول أوساطها الحسابية.
- أساليب الإحصاء الاستدلالي: وقد استخدمت منها الاختبارات التالية:
- ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الاستبانة، الانحدار المتعدد التدريجي لمعرفة معنوية الانحدار واختبار الفروض.

2-2- النتائج والمناقشة:

2-2-1- نتائج الدراسة

2-2-1-1- اختبار التوزيع الطبيعي:

يستخدم اختبار كولمغروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً. ويوضح الجدول (03) نتائج هذا الاختبار، حيث أن مستوى الدلالة لمحسوبة لكل محور أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وبهذا نستدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول رقم 03: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	قيمة Z	مستوى الدلالة (sig)
البرنامج التدريبي	0.903	0.389
الأداء الوظيفي	1.341	0.055

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

-الاتجاه العام لمحاور الاستبانة حسب ما يوضحه الجدول (04):

جدول رقم 04: الاتجاه العام لمحاور الاستبيان

المحور	عنوان المحور	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام	عدد أفراد العينة
01	الأداء الوظيفي	3.80	0.56	2	الموافقة	44
02	المدرّب	2.66	0.58	4	المحايدة	44
03	نوع وحجم المادة العلمية	3.66	0.66	3	الموافقة	44
04	بيئة التدريب	4.00	0.76	1	الموافقة	44

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

يوضح الجدول (04) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات (الأداء الوظيفي، المدرّب، نوع وحجم المادة التعليمية، بيئة التدريب) وتشير بيانات الجدول إلى أن متوسط الأداء الوظيفي يصل إلى حوالي 3.80 وحدة بانحراف معياري قدره 0.56 أما متوسط متغير المدرّب بلغ 2.66 وحدة لكل وحدة بانحراف معياري قدره 0.58، ومتوسط متغير نوع وحجم المادة العلمية بلغ 3.66 وحدة لكل موظف بانحراف معياري 0.66، ومتوسط بيئة التدريب بلغ 4.00 وحدة لكل موظف بانحراف معياري 0.76، ضمن العينة التي بلغ عددها (44) موظف إداري.

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن الاتجاه العام للإجابات حول (الأداء الوظيفي، نوع وحجم المادة التعليمية، بيئة التدريب) يأخذ شكل الموافقة مما يدل على ارتياح الموظفين الإداريين للوسائل والأساليب المستخدمة في البرنامج التدريبي ولحجم المادة العلمية مقارنة مع المدة الزمنية المحددة لها، أما بخصوص المدرّب المكلف بالبرنامج التدريبي فالاتجاه العام يأخذ شكل المحايدة وهو ما يدل على أن أغلب الموظفين يواجهون صعوبة في التواصل والاندماج مع القائم بالبرنامج.

2-1-2- نتائج الدراسة واختبار الفروض:

قصد التحقق من الفروض الأساسية والتي تجيب عن تساؤلات الدراسة والتي تعد إجابة ونتائج مسبقة وأولية، بما أن توزيع المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يتبع التوزيع الطبيعي. نحاول من خلال الجوانب التالية:

2-1-2- اختبار الفروض العامة:

لبناء نموذج عام للدراسة ومعرفة درجة الارتباط العام بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والذي يوضحه نموذج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Régression Pas à Pas، من خلال الإحصاءات الوصفية للمتغيرات التي أدخلت في تحليل الانحدار للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) والمتغيرات المستقلة (المدرّب، نوع وحجم المادة التعليمية، بيئة التدريب) الممثلة للبرنامج التدريبي.

4-1-2-2- نتائج الانحدار المتعدد التدريبي:

- مصفوفة الارتباطات:

الجدول رقم 05: مصفوفة الارتباطات Corrélations

المدرّب	نوعية وحجم المادة العلمية	بيئة التدريب	الأداء الوظيفي		
,17	,51	,51	1,000	المتغير التابع	ارتباط بيرسون
,079	,000	,000	.	الإبداع الإداري	Sig. (unilatéral)
44	44	44	44		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

يوضح الجدول السابق مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، ونلاحظ أن الدلالة المعنوية للارتباط أقل من (0.05) بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة (نوعية وحجم المادة العلمية، بيئة التدريب) بدرجة ارتباط طردي متوسط (0.51) الدلالة المعنوية للارتباط أكبر من (0.05) بين المتغير التابع والمتغير المستقل (المدرّب) بدرجة ارتباط طردي ضعيف جداً (0.079).

الجدول رقم 06: يوضح معاملات الانحدار الخطي المتعدد التدريبي للأداء الوظيفي

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.24	31,		7.31	00,0
	بيئة التدريب	8,3	08,	0.52,	85,4	0,00
2	(Constante)	45,1	35,		18,4	00,0
	بيئة التدريب	9,2	08,	40,	,833	0,00
	نوعية وحجم المادة العلمية	33,	9,0	39,	80,3	,013
a. Variable dépendante : المتغير التابع: الإبداع الإداري						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

يوضح الجدول (06) معاملات نموذج الانحدار والتي تساعد في الحصول على معادلة خط الانحدار بين المتغيرات وتكون معادلات خط الانحدار كما يلي: - المعادلة الأولى بدلالة بيئة التدريب فقط حسب الانحدار التدريجي المتعدد حسب قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.01 وأقل من الدلالة المعنوية 0.05، الأداء الوظيفي $24.2 + (0.38 * \text{بيئة التدريب})$ ومن المعادلة الأولى يتضح أن الأداء الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب وحدة عنابة غير معدوم ويساوي (2.24) ويتأثر بمعامل انحدار (0.38) من كل وحدة واحدة من المتغير المستقل (بيئة التدريب).

- المعادلة الثانية بدلالة بيئة التدريب، نوعية وحجم المادة العلمية حسب الانحدار التدريجي حسب قيمة الدلالة المعنوية الأقل من (0.05). الأداء الوظيفي $= 45 + (0.29 * \text{بيئة التدريب}) + (0.33 * \text{نوعية وحجم المادة العلمية})$ ومن المعادلة الثانية يتضح أن أداء الموظفين بالمؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب - عنابة غير معدوم ويساوي (1.45) ويتأثر بمعاملات انحدار (0.29) من كل وحدة واحدة من المتغير المستقل (بيئة التدريب)، و (0.33) بمعامل من كل وحدة واحدة من المتغير المستقل (نوعية وحجم المادة العلمية)، وتم قبول الفرضية القائلة: بوجود أثر ذو دلالة دلالة إحصائية بين المتغير الأداء الوظيفي والمتغيرات المستقلة (بيئة التدريب، نوعية وحجم المادة العلمية)، ولفهم وتفسير الدلالة المعنوية (sig) لاستبعاد المغير المستقل (المدرّب)، حيث أن الارتباط بينه وبين الأداء الوظيفي غير دال إحصائياً، كما يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية (sig) أكبر من (0.05) وعليه:
- رفضت الفرضية القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير "المدرّب" على تحسين أداء موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب - وحدة عنابة - عند مستوى الدلالة (0.05)، ونقبل الفرض الصفري (H_0).

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة تم التعرف على التأثير النسبي لعناصر البرنامج التدريبي على تحسين أداء موظفي الإدارة بالمؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب - وحدة عنابة -، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- بينت نتائج التحليل أن مكون بيئة التدريب له أثر "متوسط" بمتوسط حسابي قدره (4.00)؛
- بينت نتائج التحليل أن مكون نوعية وحجم المادة العلمية لها أثر متوسط بمتوسط حسابي قدره (3.66)؛
- بينت نتائج التحليل أن مكون المدرّب له أثر ضعيف جداً بمتوسط حسابي قدره (2.66)؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمكون بيئة التدريب له أثر متوسط عند مستوى دلالة 0.05؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمكون نوعية وحجم المادة العلمية عند مستوى دلالة 0.05؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر المدرّب عند مستوى دلالة 0.05.

ورغم اهتمام عديد الباحثين بتدريب الموظفين لكونه يؤثر بشكل كبير على تحسين أداء الموظف، وباعتباره عامل هام للارتقاء بأداء المؤسسة. والمؤسسات التي ترغب الى الوصول لمستويات عالية من الأداء الوظيفي عليها أن تبذل جهوداً لتفعيل برنامجها التدريبي بكافة عناصره، لأن القصور في أحد عناصر البرنامج ينعكس سلباً على نجاح المخطط التدريبي وعلى تطور الأداء الوظيفي المنشود، ونوصي من خلال هذه الدراسة على النقاط التالية:

- العمل على تحسين البرامج التدريبية المقدمة من خلال استخدام وسائل وأساليب أكثر تطوراً وأكثر راحة بالنسبة للموظف، والاعتماد أكثر على الطرق الحديثة في التدريب لاسيما التدريب والاعتماد على خبرات ومهارات الموظفين القدامى عن بعد لما يوفره من تخفيض للتكاليف؛

➤ انتقاء مدرب مكلف بالبرنامج التدريبي يكون أكثر خبرة وقدرة على التواصل مع المستويات المختلفة للموظف؛ وتوليد دافعية أكبر للموظفين المتربين في البرنامج التدريبي من خلال تحسين ظروف العمل ومن خلال المكافآت التحفيزية وتمكين العمال، والاهتمام بكافة عناصر البرنامج التدريبي، والنظر اليه على أنه هدف لتحسين الأداء وليس غاية في حد ذاته؛

➤ التماشي مع المتغيرات الدولية والاستفادة من خبرات المؤسسات الصناعية العالمية ووجهة نظر الموظف في مجال اعداد وتنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي، وتبني استراتيجية واضحة المعالم وأكثر فعالية في اعداد البرنامج التدريبي.

قائمة المصادر والمراجع

- جاد الرب، سيد محمد، (2009)، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء، بدون دار نشر، مصر.
- الخازندار، جمال الدين، (2007)، دليل المدرب الناجح في التدريب والتنمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- رضا، هاشم حمدي، (2010)، التدريب والتأهيل الإداري، دار الراية، الأردن.
- السكارنة، بلال خلف، (2002)، التدريب الإداري، دار وائل للنشر، الأردن، بتصرف.
- طلعت محمد منال، (2003)، أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- عبد الباقي، صلاح الدين، (2002)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، جامعة الإسكندرية، مصر.
- العزاوي، نجم عبد الله، وحسين جواد، عباس، (2010)، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازدي للنشر والتوزيع، الأردن.
- فهي، محمد، (2008)، المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، بتصرف.
- محيرقة، مبروكة عمر، (2013)، أساسيات تدريب الموارد البشرية، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، بتصرف.
- مهمل عادل أمين، (2018)، دور التكوين في تنمية أداء المورد البشري في المنظمات الاقتصادية بالقطاع السياحي الجزائري، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مجلد 21 (العدد 02).
- Ahmed, Hamadouch, (1999), Critères de mesure de performance des entreprises publiques industrielles dans les P.V.D. thèse de doctorat d'état, université alger, algerie .
- louart, patrick, (1994), gestion des ressources humaines, édition eyralles, France.
- Mekhelfi, Amina, (2016). Évaluation de l'efficacité du processus de formation au sein de l'entreprise SONATRACH -HBK-, Dirassat journal, 16(01).
- Peretti, jean, (1998), Ressources humaines, édition Vuibert, France.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

العباسي رمزي، (2019)، تأثير عناصر البرنامج التدريبي على تحسين أداء موظفي المؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة تطبيقية على عينة من موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب وحدة عنابة، مجلة الميادين الاقتصادية، المجلد 02 (العدد 01)، جامعة الجزائر 3، ص.ص 59 - 72، الجزائر.