



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة

دور التكوين في تحسين أداء العمال

المهنيين بالمؤسسات التربوية

(دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية ولاية الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د/ فرحات عبد الرحمان

إعداد الطالب:

سمير زمزوم -

لجنة المناقشة:

أ عروي مختار رئيسا

أ فرحات عبد الرحمان مشرفا ومقررا

أ قيرع فتحي ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر وتقدير

«رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل

صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين» [سورة النمل الآية 19]

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس
لم يشكر الله"

الحمد لله أولا واخرا على منه وكرمه بان يسر لنا إتمام هذا العمل حمدا يليق بجلاله وعظيم
سلطانه واساله ان يجعله خالصا لوجهه الكريم، اما بعد:

يسعدنا ان نتقدم بخالص الشكر والتقدير الى الأستاذ الفاضل الدكتور "فرحات عبد
الرحمن" على قبوله الاشراف على هذا البحث والذي لم ييخل ابدا بالوقت والنصح
والتوجيه السديد.

كما اتقدم بالشكر والامتنان الى مديرو المؤسسات التربوية المستقبلية بولاية الجلفة على
تسهيل المهمة لإجراء هذا البحث.

كما يسرني ان اتقدم بالشكر الى كل العاملين بثنائيتي ابن الاحرش السعيد والامام
مسعودي عطية، ومتوسطة الشهيد خديري المختار لحسن استقبالهم. أخص بالذكر عينة
الدراسة الذين لم يتوانوا عن تقديم يد العون والمساعدة في تعبئة الاستبانة.

كما لا يفوتني ان اشكر وبصفة عامة كل من قدم لي يد المساعدة في انجاز هذا العمل.

اقراء

الحمد لله الذي أكرمنا وقدرنا على إتمام عملنا هذا.

إلى كل العائلة كبيرا وصغيرا.

إلى جميع الأصدقاء والزملاء.

إلى كل من ساعدنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

سمير زمرور

ملخص الدراسة

يعتبر التكوين أحد العناصر المهمة في مجال الموارد البشرية، وعالم الشغل بصفة عامة، وهو من أحد العوامل المؤثرة في نهوض المؤسسات وتطويرها وهذا من خلال تكوينها لمواردها البشرية، ومنه حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على دور التكوين في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية، ولهذا الغرض تم تقسيم هذا البحث في اطارين: إطار نظري يحتوي على ثلاث (03) فصول، وإطار تطبيقي يحتوي على فصلين، ولاكتشاف الدراسة تم طرح التساؤلات التالية:

- هل للتكوين دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية؟
- هل للتكوين دور في تحسين وتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية؟
- هل للبرامج التكوينية دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية؟

ومن اجل التحقق من هذه التساؤلات تم الاعتماد ميدانيا على الملاحظة والمقابلة والاستبانة كأدوات لجمع البيانات، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة مكونة من (40) عاملا مهنيا في ثلاث (03) مؤسسات تربوية، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبغرض التحقق من فرضيات الدراسة جرى جمع البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS"، وتم التوصل الى ان للتكوين دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية، وأيضا دور في تحسين وتطوير مهاراتهم، وكذلك البرامج التكوينية كونها تنمي قدراتهم وتساهم في تحسين أدائهم وبهذا تحقيق اهداف المؤسسة ايضا.

الكلمات المفتاحية: التكوين - الأداء - الموارد البشرية - تحسين الاداء.

Résumé:

La formation est l'un des éléments importants dans le domaine des ressources humaines, et du monde du travail en général, qui est l'un des facteurs affectant l'avancement et le développement des institutions et ce à travers la formation de leurs ressources humaines, et à partir de là, cette étude a tenté de mettre en évidence le rôle de la formation dans l'amélioration des performances des travailleurs professionnels dans les établissements d'enseignement, et à cette fin cette recherche a été divisée en deux cadres : un cadre théorique qui contient (03) chapitres, et un cadre appliqué qui contient deux chapitres, et pour découvrir l'étude, les questions suivantes ont été posées :

- La formation joue-t-elle un rôle dans l'amélioration des performances des professionnels dans les établissements d'enseignement ?
- La formation joue-t-elle un rôle dans l'amélioration et le développement des performances et des compétences des professionnels dans les établissements d'enseignement ?
- Les programmes de formation jouent-ils un rôle dans l'amélioration des performances des professionnels dans les établissements d'enseignement ?

Afin de vérifier ces questions, le domaine s'est appuyé sur l'observation, l'entrevue et le questionnaire comme outils de collecte de données, où un questionnaire a été conçu et distribué à un échantillon de (40) travailleurs professionnels dans trois (03) établissements d'enseignement, et l'utilisation de l'approche analytique descriptive, et dans le but de vérifier les hypothèses de l'étude, des données ont été recueillies et des hypothèses ont été testées à l'aide du progiciel statistique pour les sciences sociales « SPSS », et il a été conclu que la formation a un rôle dans l'amélioration de la performance des travailleurs professionnels dans les établissements d'enseignement, ainsi qu'un rôle dans l'amélioration et le développement de leurs compétences, ainsi que des programmes La formation en développant leurs capacités et en contribuant à améliorer leurs performances et ainsi à atteindre les objectifs de l'institution.

Mots clés: Formation – Performance – Ressources Humaines – Amélioration de la Performance.

فهرس المحتويات

	شكر وعرفان
	اهداء
	فهرس محتويات
أ-ب	مقدمة
	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
4	تمهيد
5	1. الاشكالية
6	2. الفرضيات
6	3. اهداف الدراسة
7	4. أهمية الدراسة
7	5. اسباب اختيار الموضوع
8	6. تحديد مفاهيم الدراسة
10	7. الدراسات السابقة
25	خلاصة
	الفصل الثاني: عموميات حول التكوين
27	تمهيد
28	1. تعريف التكوين
28	2. خصائص التكوين
30	3. أهمية التكوين
31	4. اهداف التكوين
32	5. انواع التكوين
36	6. معوقات التكوين
37	خلاصة
	الفصل الثالث: الأحاء الوظيفي
39	تمهيد

فهرس المحتويات

40	1. مفهوم الأداء الوظيفي
40	2. أهمية الأداء الوظيفي
41	3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
43	4. محددات الأداء الوظيفي
44	5. عناصر الأداء الوظيفي
45	6. وسائل قياس الأداء الوظيفي
46	خلاصة
	الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة
48	تمهيد
49	1. منهج الدراسة
49	2. عينة الدراسة (مجتمع الدراسة وعينة البحث)
55	3. مجالات الدراسة
56	4. أدوات جمع البيانات
58	5. الخصائص السيكومترية
64	6. المعالجة الإحصائية للدراسة
64	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
66	1. عرض ومناقشة الفرضية العامة.
69	2. عرض ومناقشة الفرضية الأولى.
71	3. عرض ومناقشة الفرضية الثانية.
73	الاستنتاج العام.
75	خاتمة.
79	قائمة المصادر والمراجع.
84	-الملاحق.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول
33	جدول رقم (01): أنواع التكوين
50	الجدول رقم (02): يوضح توزيع العينة حسب الجنس
51	الجدول رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث السن
52	الجدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المركز الوظيفي
53	الجدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي
54	الجدول رقم (06): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث الخبرة المهنية
58	الجدول رقم (07): يبين نتائج الاتساق الداخلي لبعء التكوين
59	الجدول رقم (08): يبين نتائج الاتساق الداخلي لبعء البرامج التكوينية
60	الجدول رقم (09): يبين نتائج الاتساق الداخلي للأداء
61	الجدول رقم (10): يبين نتائج الاتساق الداخلي للبعء الأول والثاني مع الدرجة الكلية للمحور الأول (التكوين)
62	جدول رقم (11): يبين نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان
62	الجدول رقم (12): يوضح ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية
63	الجدول رقم (13): يوضح الثباين النصفية للاستبيان بطريقة التجزئة النصفية.
66	الجدول رقم (14): يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط: التكوين - أداء العمال
69	الجدول رقم (15): يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط: بعد التكوين - أداء العمال
71	الجدول رقم (16): يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط: بعد البرامج التكوينية - أداء العمال

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
50	الشكل رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس
51	الشكل رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث السن
52	الشكل رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المركز الوظيفي
53	الشكل رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي
54	الشكل رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث الخبرة المهنية
68	الشكل رقم (06): يوضح خط الانحدار البسيط

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من تهم عناصر الإنتاج في أي منظمة او مؤسسة، فهي المحرك الأساسي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، اذ تلعب دورا محوريا في تحقيق كافة هذه الاهداف، وضمان استمرارية التميز والابداع، فالموارد البشرية أصبحت اكثر تعقيدا واهمية في نفس الوقت، خاصة في وقتنا الحالي حيث تتميز بيئة العمل بالتغير المستمر والتنافس الشديد، فيتطلب مع هذا التغير الدائم من المؤسسات ان تتبنى استراتيجيات فعالة لإدارة وتطوير راس المال البشري من خلال توفير بيئة عمل ملائمة، وفرص تدريبية متقدمة، وتحفيز مستمر للعاملين، وان تولي أيضا اهتماما كبيرا لتطوير وتنمية مهارات وقدرات العاملين بها، هنا يأتي دور التكوين كعملية منهجية تهدف الى تحسين أداء الموارد البشرية من خلال تعزيز كفاءاتهم ومعارفهم وتطوير مهاراتهم.

ان التكوين بجميع انواعه واساليبه يعد استثمارا حيويا للمؤسسات، حيث يساهم في رفع كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية وتحقيق مستويات اعلى من الجودة والابتكار، ويعتبر أيضا العامل الأساسي في تطوير العنصر البشري ومؤثرا على تقدم الفرد داخل المؤسسة والمجتمع، ويمثل التكوين الخيار الأنسب لمواجهة التحديات ومواكبة التقدم التكنولوجي، ونشر الثقافات المهنية الجديدة، ويهدف الى رفع كفاءة الموظفين وتحسين مهاراتهم، مما يمكن المؤسسة من تحسين انتاجيتها والحفاظ على جودة خدماتها في الوقت نفسه، ويمنح التكوين للموظفين فرصا لتحسين مستواهم العلمي والمهني، مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية، وبالتالي تحقيق مستوى مرغوب من الاستقرار والفعالية، فلهذا نجد ان المؤسسات تولي اهتماما كبيرا بتنمية العنصر البشري من خلال التكوين اثناء الخدمة، عبر وضع برامج خاصة ينفذها متخصصون ذو خبرة في مجال التكوين لضمان الحصول على عمال ذوي مهارات عالية.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتطرح العلاقة بين التكوين وأداء العاملين، والذي يشكل ركائز السير الحسن للمؤسسات، ومن هذا المنطلق تسعى المؤسسات لتحسين أداء

عمالها لاكتساب المعارف والمهارات اللازمة، وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تناولت هذا الموضوع من خلال خطة البحث لتتضمن على مقدمة وفصول وخاتمة.

حيث يحتوي كل فصل على ما يلي:

الفصل الأول: تناول الإطار العام للدراسة وتتضمن عرض إشكالية الدراسة بتحديدتها وصياغتها مع ذكر تساؤلاتها وللإجابة على هذه التساؤلات، ثم صياغة الفرضيات، ونباتول أهمية الموضوع وأهدافه، ثم اهم أسباب ومبررات اختيار الموضوع ثم تحديد أهم المفاهيم المعتمدة في الدراسة، إلى جانب عرض لأهم الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: تناولنا فيه مفاهيم عامة حول التكوين، حيث تطرقنا الى تعريف التكوين، خصائصه، أهميته، اهدافه، انواعه، وصولا الى معوقاته.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه الى مفهوم الاداء، أهميته، محدداته، عناصره، وسائل قياسه، والعوامل المؤثرة فيه.

الفصل الرابع: عالجا فيه الجانب الميداني، منهج وعينة الدراسة، مجالات الدراسة، أدوات جمع البيانات والخصائص السيكومترية للاستبيان، نهاية بأساليب المعالجة الإحصائية للدراسة.

الفصل الخامس: تطرقنا الى تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها ثم الاستنتاج العام فالخاتمة وصولا إلى قائمة المراجع والمصادر.

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

تمهيد

- 1. الاشكالية
- 2. الفرضيات
- 3. اهداف الدراسة
- 4. أهمية الدراسة
- 5. اسباب اختيار الموضوع
- 6. تحديد مفاهيم الدراسة
- 7. الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

في هذا الفصل سيتم التطرق إلى العديد من النقاط المتعلقة أساسا بالإشكالية وتحديد أبعادها وطرح الأسئلة والفرضيات لننتقل بعد ذلك لأهمية هذه الدراسة ثم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وأسباب ومبررات اختيار الموضوع (الذاتية والموضوعية)، ثم التعرف على المفاهيم الأساسية وأخيرا تناول الدراسات السابقة التي تعتبر إرثا نظريا لبناء البحث السوسيولوجي لذلك تم الاعتماد على أهم الدراسات التي لها علاقة بالتكوين والأداء.

1. الإشكالية

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر في نجاح المنظمات وأعمالها، فقد كان ولا زال العامل الأساسي في التخطيط والتنظيم والعمل والانتاج، فهو ذو مكانة لا يمكن الاستغناء عنها، وعليه فإن الحصول على المورد البشري المؤهل لا يكفي لبقاء واستمرار المؤسسات، بل لابد من توجيهه وتمميته في صورة مستمرة والعمل على تحسين أداءه، وهذا لا يمكن إلا من خلال تكوينه وتطويره (صالح عون علي، 2019).

فالتكوين عملية مستمرة ومنظمة تكسب الفرد معارف، ومهارات، وقدرات، وأفكار، واتجاهات، لأداء عمل معين أو بلوغ هدف ما، وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بعملهم من أجل رفع القدرة الإنتاجية، وتحسين أساليب العمل الخاصة بتلك المؤسسة التي يتسنى لها دوما معرفة درجة نجاحها في تحقيق الأهداف، وذلك عن طريق تقييم أداء عاملها للكشف عن القدرات والطاقات الكامنة لديهم، من أجل استثمارها أفضل استثمار لتحقيق أداء ناجح ومعرفة الضعف والقصور لدى العاملين ومساعدتهم على رفع كفاءتهم وتحسين أدائهم من خلال عمليات التكوين لتحسين مستواهم، وتحديث معارفهم وجعلها تتلاءم مع المتغيرات الجديدة.

ومديرية التربية باعتبارها مؤسسة إدارية فقد اهتمت بتكوين العمال، كونهم الركيزة الأساسية في المؤسسات من أجل تطوير أساليب العمل وتحسينها، تزامنا مع كافة التطورات في شتى الميادين، نتيجة ثورة المعلومات لمواكبة العصرنة والاستغناء عن أساليب العمل التقليدية (بن شعبان سميرة، 2018).

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

هل للتكوين دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية؟

أسئلة فرعية:

- هل للتكوين دور في تحسين وتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية؟

- هل للبرامج التكوينية دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية؟

2. الفرضيات:

- للتكوين دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية.

فرضيات فرعية:

- يساهم التكوين في تحسين وتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية.

- للبرامج التكوينية دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية.

3. اهداف الدراسة:

تكم أهمية دراسة الموضوع في:

- التعرف على العلاقة بين التكوين والأداء

- محاولة التعرف على مدى إسهام التكوين في تحقيق أهداف العامل والمؤسسة.

- التعرف على ما إذا كان للتكوين دور في تحسين مهارات العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية.

- التعرف على علاقة التكوين والبرامج التكوينية في تطوير قدرات وسلوك العمال بالمؤسسات التربوية.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة الموضوع في:

- يعمل التكوين على تحسين العلاقات بين أعضاء المنظمة.
- التكوين وسيلة للتنمية الشخصية والوظيفية للعامل.
- الكشف عن العلاقة بين بعدين مهمين في حياة المؤسسة التربوية ألا وهما التكوين وتحسين أداء العاملين.

5. أسباب اختيار الموضوع:

يتم اختيار موضوع الدراسة انطلاقاً من مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية، فيمكن حصر هذه الأسباب فيما يلي:

مبررات ذاتية:

- الرغبة في اكتشاف متغيرات الدراسة.
- تطوير مفهومي حول التكوين.
- الميول الشخصي لدراسة الموضوع و التعمق فيه.
- احساسي بأهمية التكوين في المؤسسات، خصوصاً المؤسسات التربوية.
- شعوري ان للتكوين تأثير بارز في أداء العمال داخل المؤسسات.
- معرفة ما اذا كان للبرامج التكوينية دور في تحسين أداء العمال.

مبررات موضوعية:

- التكوين من اهم عوامل تحسين أداء الموارد البشرية مما يرجع إيجاباً على تطور المؤسسة.

- من اهم مواضيع التخصص "علم النفس العمل و التنظيم".
- دور التكوين في تحقيق اهداف المؤسسة.
- إمكانية دراسة الموضوع ميدانيا.
- محاولة التعرف على كيفية تعامل العمال مع البرامج التكوينية المقدمة لهم و مدى تأثيرها على أدائهم.
- التعرف على ما إذا كان للتكوين تأثير مباشر في تحسين أداء العمال واكسابهم مهارات تساعدهم في انجاز أعمالهم.

6. تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد مفاهيم الإطار النظري للبحث والبناء الفكري على انه بمثابة نقطة الانطلاق في التحليل دون الخوف من اختلاط المعاني وتشابكها، وقد حرصنا على توضيح المفاهيم المتعلقة بالدراسة ومنها ما يلي:

1-6 التكوين:

التعريف اللغوي:

هو اخراج المعدوم من العدم إلى الوجود، ومعناه التدريب، التربية، التعليم، الصنع، الإنشاء الهيئة والشكل (قاموس مرشد الطلاب، 2000، ص 178).

التعريف الاصطلاحي:

- التكوين أثناء الخدمة: يعرف بيير كاسي (Pierre case) التكوين بأنه:

العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية والسلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو

المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية (بوقطف، 2014، ص 13).

- التكوين عملية تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد او اتجاهات لتحسين أداء الفرد (محمد حسن، 2000، ص 167).

- التكوين المستمر نشاط متعمد تمارسه المنظمة بهدف تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها (البرنوطي، 2007، ص 443).

التعريف الإجرائي:

التكوين اثناء الخدمة هو مجموعة من العمليات المنظمة، تستهدف مهارات وسلوكيات الفرد العامل وإحداث تغييرات فيها، للتغلب على العراقيل التي تواجهه أثناء قيامه بالمهام المنوطة له والمتعلقة بنشاطه المهني من أجل الوصول إلى أعلى درجة الكفاءة لتحقيق اداء فعال.

2-6 الأداء:

التعريف اللغوي:

الأداء هو مصدر للفعل أدى، ويقال أدى الشيء: أوصله، والاسم الأداء، ادى الامانة وأدى الشيء اي قام به (ابن منظور، 1994، ص 26).

التعريف الاصطلاحي:

يعرفه محمد حسن راوية على انه: درجة تحقيق اتمام المهام المكونة لوظائف الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس او تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (محمد حسن المرجع السابق، ص 216).

ويعرفه احمد صقر عاشور: على أنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكن ان نميز ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد كميته الجهد المبذول، نوعية الجهد، نمط الأداء (صقر عاشور، 2005، ص 25 26).

التعريف الإجرائي:

هو مجموعة من الأنشطة التي يؤديها الفرد، تعبر عن مستوى كفاءته المهام والواجبات الموكلة له.

3-6 العمال المهنيون "عينة الدراسة"

التعريف الاجرائي:

العامل المهني الذي يعمل بالمؤسسة التربوية في اختصاصه.

7. الدراسات السابقة

1-7 الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة بعنوان:

Dr Mohammad Aslam khan, "impact of training and feedback on employee performance", iqra university Islam Abad Pakistan than layout year 2011.

أبرزت هذه الدراسة مدى فعالية التدريب في تحسين مردودية المؤسسة، وتحسين أداء العامل وتطوير قدراته ورفع في مردوديته وزيادة مهاراته العلمية، يلعب التدريب دور هام في مشاركة العامل وإعطائه روح المشاركة في اتخاذ القرارات، وطرح أفكار جديدة مما يجعله على أداء عمله على أكمل وجه، ويكتسبون خبره مجال عملهم، وتوصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التدريب يشمل جميع عمال المؤسسة دون استثناء حتى يشعر العامل بالانتماء داخل المؤسسة مما يجعله إلى انجاز مهامه بطريقة صحيحة، وبالتالي تحقق الاهداف المرجوة.

أوجه الشبه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

- من حيث الموضوع:

اعتمدت هذه الدراسة على مدى فعالية التدريب في تحسين مردودية المؤسسة في حين اعتمدت دراستنا على دور التكوين في تحسين أداء، تشابه ملحوظ.

- من حيث المجتمع وعينة الدراسة:

اختلاف من حيث بيئة الدراسة ومجتمع الدراسة.

- من حيث المنهج والاداة:

استخدمت نفس الاداة ألا وهي الاستبيان لجمع البيانات ونفس المنهج إلا وهو المنهج الوصفي التحليلي.

- من حيث المجال الزماني والمكاني: أجريت هذه الدراسة في جامعة إسلام آباد بباكستان 2011، وأما دراستنا في جامعة الجلفة بالجزائر 2024/2023 (بلالي علاهم، 2018).

الدراسة الثانية: تشارلز كينغستون ياودزاميسي Charles Kingston Yao Dezamesi

2012 بعنوان آثار التدريب والتطوير على اداء الموظفين

هدفت هذه الدراسة إلى تقسيم تأثير التدريب والتطوير على اداء الموظفين، أجريت هذه الدراسة في the hunger project Ghana، وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي كتصميم بحثي، والمنهج التحليلي لتحليل النتائج المتحصل عليها، واستند الباحث

في جمع البيانات على الاستبيانات والمقابلات حيث قام بتوزيع 61 استبيان على أفراد المؤسسة محل الدراسة وتمكن من استعادة 50 منهم فقط بمعدل استجابة يساوي 82 % من بين العدد الموزع، كما استخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية وتحليلها إحصائياً من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتوصل الباحث إلى ان التدريب ساهم بشكل كبير في تحسن أداء المورد البشري بالمؤسسة محل الدراسة.

على ضوء هذه النتائج قدم الباحث للمؤسسة محل الدراسة التوصيات الآتية:

تبذل المؤسسة قصارى جهدها للتوصل إلى سياسات وممارسات التدريب والتطوير، لأنها تشمل الرابط الاستراتيجي بين رؤية المنظمة وعملياتها اليومية.

اقتراح أيضاً إنشاء وحدة الموارد البشرية لتتولى احتياجات التدريب والتطوير للموظفين.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

- **من حيث الموضوع:** اعتمدت الدراسة السابقة عن آثار التدريب على أداء الموظفين، اما دراستنا لقد اعتمدت على دور التكوين في تحسين أداء العمال المهنيين.

- **من حيث المجتمع وعينة الدراسة:** اعتمدت على المسح الشامل لعينة مجتمع البحث اما دراستنا على العينة القصدية.

- **من حيث المنهج وأداة الدراسة:** كلاهما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، يتفقان في أداه جمع البيانات، الاستبيان.

- **من حيث الهدف:** تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في كونها تسعى إلى البحث دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين أداء العمال المهنيين، اما الدراسة السابقة سعت إلى البحث عن تقييم تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين.

- من حيث الزمان والمكان: طبقت هذه الدراسة في مشروع الجوع غانا (معهد التعليم عن بعد كوامي نكروما جامعة العلوم والتكنولوجيا، غانا 2012)، اما دراستنا على المؤسسات التربوية بمقر ولاية الجلفة 2024/2023 (صالح علي عون، 2019).

الدراسة الثالثة:

غيثي أنجيلا Angela Gethin، بعنوان " اثار التدريب على اداء الموظف 2014 " هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التدريب على اداء الموظفين، وأجريت هذه الدراسة على موظفي الخدمة المدنية الدولية في الصومال، وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استعان الباحث في جمع البيانات على الاستبيان، وكان مجتمع الدراسة يتكون من 144 من موظفي دعم الامم المتحدة مكتب البعثة الافريقية في الصومال، وتم أخذ 45 موظف كعينة عشوائية للدراسة.

وللتحقق من متغيرات الدراسة والعلاقة بينهم، تم تحليل النتائج المتحصل عليها من خلال الاستبانة وذلك باستعمال الأساليب الإحصائية بين نسب مئوية وتحليل البياني والتحليل ثنائي المتغير، حيث خلص الباحث التدريب يؤثر في اداء الموظفين طريق التأثير ايجابيا في مشاركة الموظفين في عمليات التغيير فيما بينهم وفي الأخير قدم مجموعة من التوصيات منها:

- إجراء التدريب من وقت إلى اخر لضمان مشاركة الموظفين لتغيير العمليات ابتكار اداء أفضل.

- تحتاج إدارة unso managements إلى تقسيم استراتيجيتها التدريبية لضمان تحقيق الاثار بشكل موحد في جميع انحاء المنظمة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

من حيث الموضوع: اعتمدت الدراسة السابقة على استكشاف أثر التدريب على أداء

الموظفين، دراستنا اعتمدت على دور التكوين أثناء الخدمة تحسن العمال المهنيين.

من حيث المجتمع وعينة الدراسة: اعتمدت الدراسة السابقة على العينة العشوائية من

مجتمع الدراسة اما دراستنا العينة القصدية لمجتمع البحث.

من حيث المنهج وأداة الدراسة: كلاهما يستخدم المنهج الوصفي التحليلي ويتفقان في أداة

جمع البيانات، الاستبيان.

من حيث الهدف: تختلف الدراسة عن هذه الدراسة في كونها تسعى إلى البحث عن دور

التكوين اثناء الخدمة في تحسين أداء العمال المهنيين، اما الدراسة السابقة سعت إلى

البحث عن أثر التدريب على أداء الموظفين.

من حيث المجال الزماني والمكاني: طبقت هذه الدراسة على موظفي الخدمة المدنية

الدولية نايروبي الصومال 2014، اما دراستنا في المؤسسات التربوية بمقر ولاية الجلفة

2024/2023 (علي عون صالح، 2019).

7-2 الدراسات العربية:

الدراسة الاولى:

دراسة " عوض الله محمد علي الهادي " دور التدريب في أداء العاملين " جامعه الامام

المهدي، السودان 2017.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في أداء العاملين، وكانت دراسة الحالة

في بنك فيصل الاسلامي السوداني (فرع كوستي ريك) في الفترة (2015 حتى 2016)،

حيث تمثلت مشكله البحث في ان التدريب الذي يتلقاه الموظفين لم يتم الاستفادة من

مخرجاته بصوره كليه وان تقييم اداء العاملين لا يتم بصوره صحيحة ومواكبه لطرق التقييم الحديثة مما يؤثر سلبا على الاداء والروح المعنوية لدى العاملين، وقد اعتمد الباحث في جمع المعلومات والبيانات الخاصة بالدراسة على الاستبانة مما توصل إلى النتائج الآتية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وسائل التدريب واداء العاملين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التكوينية واداء العاملين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية واداء العاملين.

وبالتالي تطوير اداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، كما أن الاهتمام بتطوير وتحسين نوعيه البرامج التدريبية يؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

من حيث الموضوع:

اعتمدت الدراسة السابقة على دور التدريب في أداء العاملين، اما دراستنا فقد اعتمدت على دور التكوين في تحسين أداء العاملين.

من حيث المجتمع وعينة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المسح الشامل، اما دراستنا فقد اعتمدت على العينة القصدية.

من حيث المنهج وأداة الدراسة: استعملت هذه الدراسة ثلاث مناهج (تاريخي، وصفي، احصائي)، اما دراستنا المنهج الوصفي التحليلي، وكلاهما استعمل الاستبيان.

من حيث الهدف: تهدف إلى دور التدريب في اداء العاملين، اما دراستنا في دور التكوين في تحسين اداء العاملين لدى عمال التربية.

من حيث المجال الزمني والمكاني: طبقت هذه الدراسة على بنك فيصل بالسودان جامعة الامام المهدي 2017، اما دراستنا على المؤسسات التربوية، جامعة الجلفة 2023/2024 (عوض الله، 2017).

الدراسة الثانية:

دراسة محمد عبد الرحمن طاهر، " دور تدريب الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية " مجله الكون للعلوم الاقتصادية والادارية جامعه واسط، العراق 2015.

يهدف البحث إلى معرفه الدور الذي يلعبه تدريب الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، ولتحقيق هدف البحث قام الباحث بتصميم استبيان شمل 18 فقرة لجمع البيانات، وتمت استخدام العديد من الأساليب الاحصائية لمعالجه البيانات منها الوسط الحسابي والانحراف المعياري وعامل الارتباط والانحدار الخطي البسيط ومنه توصل البحث SPSS البرنامج الاحصائي إلى عده نتائج أهمها:

- هناك دور كبير للتدريب في تحسين اداء العاملين الذي في دور تساهم في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة، من خلال ما اظهرته نتائج التحليل الاحصائي التي تؤكد انه هناك علاقة بين المتغير المشتق (تدريب الموارد البشرية) والمتغير التابع (الميزة التنافسية).

ومن أهم التوصيات نذكر ما يلي:

- الاستثمار المكثف للتدريب في القوة البشرية، واختيار برامج تلائم طبيعة عمل العاملين، وبما يفيد في تعزيز الميزة التنافسية.

- يجب الالتفاف الإدارة إلى محتوى التدريب، وآثار التدريب اللاحقة للعمليات التدريبية، حتى يشعر العاملين المشاركة في الدورات التدريبية من أجل زيادة المعرفة واكتساب خبرات.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

من حيث الموضوع: اعتمدت الدراسة السابقة على دور التدريب من موارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية، أما دراستنا اعتمدت على دور التكوين في تحسين أداء العاملين.

من حيث المجتمع وعينة الدراسة: كلاهما اعتمد على العينة القصدية لمجتمع البحث.

من حيث المنهج وأداة البحث: كلاهما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان في أداءه لجمع البيانات.

من حيث الهدف: تهدف هذه الدراسة إلى معرفه الدور الذي يلعبه التدريب للموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية في حين تهدف دراستنا إلى دور التكوين في تحسين أداء العاملين.

من حيث المجال الزمني والمكاني: طبقت هذه الدراسة على عمال شركة الصناعات الكهربائية جامعه واسط العراق 2015، اما دراستنا حول عمال المؤسسات التربوية جامعه الجلفة الجزائر 2024/2023 (عبد الرحمن طاهر، 2015).

الدراسة الثالثة:

خالد يوسف السماني أحمد " دور مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية في رفع كفاءة أداء العاملين " جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا 2013.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب في الشركات العاملة في مجال البترول في السودان وهي كبرى الشركات، التعرف على العوامل المؤثرة على التدريب، وركزت

الدراسة على مخرجات التدريب وأثرها على رفع كفاءة أداء العاملين من حيث توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

- توجد هناك علاقة ارتباطيه ايجابية ذات دلالة احصائية بين مخرجات التدريب وأداء العاملين.

- هناك علاقة ارتباط بين مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية وذلك ينعكس على أداء العاملين مما يساعد على ارتفاع أداء العاملين وبالتالي زيادة الإنتاج وصولاً إلى الرضا الوظيفي حيث قدم عده توصيات من بينها:

- ضرورة زيادة الاهتمام بموضوع التدريب للوصول إلى رفع كفاءة أداء العاملين وفقاً لمنهج علمي صحيح، وتوفير الدورات التدريبية للكوادر الادارية الحالية لتصبح على مستوى يؤهلها للقيام بالعمل على الوجه الصحيح.

- ضرورة إشراك جميع المستويات من العاملين في الدورات التدريبية وخاصة التدريب المهني وضرورة القيام بعملية تقييم الدورات التدريبية للوصول إلى الهدف المنشود.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

من حيث الموضوع: اعتمدت الدراسة السابقة على دور مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية في رفع كفاءة أداء العاملين، فقد اعتمدت على دور التكوين في تحسين أداء العاملين.

من حيث المجتمع وعينة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على عينة عشوائية، أما دراستنا فقد اعتمدت على عينة قصدية لمجتمع البحث.

من حيث المنهج وأداة الدراسة: كلاهما استخدم المنهج التحليلي والاستبيان كأداة لجمع البيانات.

من حيث المجال الزمني والمكاني: أجريت هذه الدراسة على عمال الشركات البترولية، جامعه العلوم والتكنولوجيا السودان 2013، اما دراستنا حول العاملين بالمؤسسات التربوية، جامعه الجلفة 2024/2023 (عتبة وآخرون 2019).

3-7 الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى:

بو قطف محمود بعنوان " التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية 2014/2013 ."

هدف هذه الدراسة التعرف على التكوين أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية، ودوره في تحسين اداء الموظفين من خلال أداء وردود أفعال المستفيدين من هذه العملية التكوينية، أجريت هذه الدراسة على موظفي جامعة عباس لغرور بخنشلة خلال السنة الجامعية 2013 / 2014، وكان سؤالها الرئيسي كالآتي:

- كيف يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والجامعة الجزائرية؟
- كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين اثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، الباحث أدوات بحثية في الدراسة كالملاحظة والمقابلة والاستبيان بغرض تحقيق أهداف الدراسة.

النتائج: توصل الباحث إلى تأكيد صحة الفرضية العامة والمتعلقة بدور التكوين اثناء الخدمة في تحسين اداء الموظفين في المؤسسة الجامعية، وتوصل أيضا إلى عدة توصيات:

- تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للموظفين داخل المؤسسات الجامعية بالاستعانة بالأساتذة الجامعيين بمختلف التخصصات والاستفادة من خبراتهم.
- تمديد وزيادة المجال الزمني لفترات تكوين الموظفين اثناء الخدمة يساهم في تعميق المعارف والمعلومات المكتسبة أكثر من ذي قبل.
- خلق جو يسوده التعاون والانسجام بين المتكويين.
- مراعاة تخصص الموظفين اثناء تنظيم الدورات التكوينية.
- اقتراح على أصحاب القرار في المؤسسة تنظيم دورات تكوينيه لكل الموظفين في مجال الإعلام الآلي من اجل تسهيل المهام الإدارية.
- برمجه دورات تكوينية في اللغات الاجنبية خاصة الفرنسية والانجليزية.

أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

- من حيث الموضوع:** كلاهما نفس الموضوع، التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين.
- من حيث عينه الدراسة والمجتمع:** اعتمدت على المسح الشامل، اما دراستنا على العينة القصدية لمجتمع البحث.
- من حيث المنهج وأداة الدراسة:** كلاهما استخدم المنهج الوصفي التحليلي ويتفقان في أداة جمع البيانات، الاستبيان.
- من حيث الهدف:** كلاهما يبحث عن دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين أداء العمال في المؤسسات الجزائرية.

من حيث المجال الزمني والمكاني: طبقت هذه الدراسة على موظفين بجامعة عباس لغرور بخنشة، خلال السنة الجامعية 2013/2014، اما دراستنا في المؤسسات التربوية الجلفة 2023/2024 (بوقطف محمود، 2013/2014).

الدراسة الثانية:

الامين بوشليق " دور التكوين في تحسين أداء العاملين (دراسة حالة EMTP) جامعة ورقلة 2014 - 2015.

يهدف هذا البحث إلى التحسين في اداء الموارد البشرية، ومن ثم على أدائها العام، وهي في الواقع تشكل نظام يتم عبر خطوات مترابطة، ونظرا لأهمية هذا النظام وتأثير على عدد الاطراف الفاعلين في المؤسسة، يتوجه على المؤسسة بصفه عامه واداره الموارد البشرية فيها على وجه راس القيام بمراجعته هذا الأخير، والتأكد من قيامه بالأهداف المرجوة منه على أكمل وجه، وهذا من خلال التأكد من توفره على الشروط الواجبة في أنشطته التكوين الناجح والفعال.

من أهم التوصيات التي وضعها الباحث هي:

- يجب على المؤسسة محل الدراسة ان تقوم بتحسين التكوين الداخلي، وتوفير كل الوسائل والظروف المساعدة في زيادة الأداء لعمالها، من خلال توفير المصاريف اللازمة لذلك.

- توفير وتحسين ظروف العمل للوصول إلى أفضل اداء لان العامل وحده غير قادر على تحسين أداء أفضل دون توفر الوسائل والأدوات اللازمة لتنفيذ مهام وظيفته.

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة والدراسة الحالية:

من حيث الموضوع: لهما نفس الموضوع، التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء العاملين.

من حيث عينة الدراسة ومجتمع البحث: كلاهما اعتمدت على العينة القصدية لمجتمع البحث.

من حيث المنهج وأداه الدراسة: كلاهما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أداه جمع البيانات، الاستبيان.

من حيث الهدف: كلاهما يبحث في دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين اداء العاملين في المؤسسات الجزائرية.

من حيث المجال الزمني والمكاني: طبقت هذه الدراسة على عمال EMTP بجامعة ورقلة 2014 2015، اما دراستنا على عمال المؤسسات التربوية بالجلفة 2023/2024 (بوشليق الامين 2015 / 2014).

الدراسة الثالثة:

هالة موسى " دور التدريب في تطوير اداء العاملين في المؤسسة " جامعه اكلي محند أولحاج - البويرة الجزائر (2014 - 2015).

يهدف هذا البحث إلى:

- معرفه مدى اهتمام المؤسسة بالتدريب وتقييم اداء عاملها وحرصها إلى كفاءاتهم وتجديد معلوماتهم.

- معرفه مدى تأثير التدريب على مهارات ومعارف وكفاءات العاملين وأثاره على أدائهم خاصة بعد التحاقهم بمناصب عملهم.

وكنتيجة توصل الباحث بلال الدراسة إلى ما يلي:

التدريب عملية ضرورية حتمية لا غنى عنها، وهي تتمثل في استثمار حقيقي في المورد البشري لاكتسابه مهارات جديدة وتزويده بالمعارف والمهارات باستمرار، وذلك حتى يتمكن من مواكبه متطلبات سوق العمل، وكذا مواكبه التطورات التكنولوجية، وقد قام الباحث في وضع مجموعه من التوصيات بالمؤسسة محل الدراسة وهي:

- تكثيف الدورات التدريبية وتنمية الأساليب المستخدمة، وعدم التركيز بكثرة على الأساليب التقليدية في الندوات.

- السعي إلى جعل العملية التدريبية عملية مستمرة، وذلك لمواكبه التطورات والمستجدات في المجالات المختلفة، وذلك بهدف تنويع المهارات والخبرات.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

من حيث الموضوع: اعتمدت الدراسة السابقة على دور التدريب في تطوير أداء العاملين، أما الدراسة الخاصة بنا فقد اعتمدت على دور التكوين في تحسين أداء العاملين في المؤسسات التربوية.

من حيث المجتمع وعينة الدراسة: اعتمدت على المسح الشامل، أما دراستنا فاعتمدت على العينة القصدية.

من حيث المنهج والأداة: كلاهما استخدم المنهج الوصفي التحليلي ويتفقان في إعداد جمع البيانات، الاستبيان.

من حيث الهدف: الدراسة السابقة تهدف إلى دور التدريب في تطوير أداء العاملين، أما الدراسة الحالية تهدف إلى دور التكوين في تحسين أداء العاملين.

من حيث المجال الزمني والمكاني: طبقت هذه الدراسة بالوكالات المحلية للتشغيل،
جامعه اكلي محند اولحاج، البويرة الجزائر 2014 / 2015، اما دراستنا التربوية لولاية
الجلفة 2023/2024 (هالة موسى، 2014 / 2015).

الدراسة الرابعة:

مهانة جمال " التكوين وتحسين المستوى في تحسين اداء الموظفين "، "دراسة حاله ادارة
الجمارك الجزائرية التنظيم الهيكلي الجديد " 2017 / 2018.

ركز الباحث في هذه الدراسة على منظومة التكوين في ادارة الجمارك، ودورها في متطلبات
العمل الجمركي، وجاهزية الموظفين، فقد توصل إلى ان التكوين في ادارة الجمارك يتنوع
بين تكوين أساسي عند التوظيف، وتكميلي اثناء التوظيف، من خلال التكوين السابق
للترقية المنصوص عليه بموجب القوانين الاساسية المطبقة على عمال الجمارك من
السلكين التقني والمشارك، بالإضافة إلى دورات تحسين المستوى التي تتطلبها بعض
الوظائف والمهن في اداره الجمارك.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية:

من حيث الموضوع: اعتمدت الدراسة السابقة عن التكوين وتحسين المستوى في تحسين
اداء الموظفين لدى الجمارك، اما دراستنا فقد اعتمدت على دور التكوين في تحسين اداء
العمال المهنيين لدى المؤسسات التربوية.

من حيث المجتمع وعينة الدراسة: كلاهما اعتمدت على العينة القصدية لمجتمع البحث.

من حيث المنهج: كلاهما استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي.

من حيث الهدف: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة كون هذه الاخيرة تبحث عن
دور التكوين في تحسين المستوى وتحسين اداء الموظفين لدى عمال الجمارك الجزائرية،

اما الدراسة الحالية تبحث عن دور التكوين في تحسين اداء العمال لدى المؤسسات التربوية.

من حيث المجال المكاني والزمني: طبقت هذه الدراسة على موظفي ادارة الجمارك الجزائرية (جامعة الجلفة 2016/2017)، اما دراستنا طبقت على عمال المؤسسات التربوية جامعة الجلفة 2023/2024 (مهنة جمال 2017/2018).

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يخص:

- 1/ الدراسات السابقة بعد الاطلاع على جانبها النظري أو المنهجي، اتضح لنا أهمية الدراسة التي نجريها حاليا حيث تعتبر مساعدة او مكملة للموضوع.
- 2/ استيعاب الجانب النظري للتكوين.
- 3/ استيعاب الجانب النظري للأداء.
- 4/ دور التكوين في تحسين الأداء.
- 5/ ضرورة التكوين بالنسبة للعمال سواء داخل المؤسسة أو خارجها فهو يساعد في تنمية المهارات بمختلف المؤسسات.

• خلاصة الفصل

يعتبر هذا الفصل مدخل تمهيدي للدراسة، حيث تم صياغة الإشكالية مع تحديد فرضياتها الأساسية والفرعية، وأيضا دواعي اختيار الموضوع بقسميها الذاتي والموضوعي، وأيضا الأهداف والاهمية منها، وكذا تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، وأخيرا الدراسات السابقة

التي تعتبر الأرض التي مهدت لنا الطريق لاكتشاف الدراسة أكثر فأكثر وكانت هذه الدراسات عبارة عن دراسات عربية ومحلية واجنبية.

الفصل الثاني:

التكوين اثناء الخدمة

تمهيد

- 1. تعريف التكوين
- 2. خصائص التكوين
- 3. اهمية التكوين
- 4. اهداف التكوين
- 5. انواع التكوين
- 6. معوقات التكوين

خلاصة

تمهيد

إن التطور الحادث في المجتمعات اوجب ان تكون تلك المجتمعات دائمة التغيير في مختلف الجوانب، وذلك التغيير يتطلب تكييف مستمر مع معطيات العصر التقنية، مما يتطلب عملية تكوين مستمر على كل المستجدات التي تحدث في دنيا الناس، وعليه تطرقنا في هذا الفصل الى كافة المستلزمات الأساسية لزيادة الكفاءة والفعالية لإنجاز المهام والمتطلبات الخاصة لنجاح العمل.

1. عموميات التكوين اثناء الخدمة

1-1 تعريف التكوين

يعرفه عبد الباقي بانه " نشاط مخطط يهدف الى تزويد الافراد بمجموعه من المهارات والمعلومات التي تؤدي الى زيادة معدلات اداء الافراد في عملهم " (عبد الباقي، 2001، ص69).

ويعرفه احمد ماهر على انه " تغير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد اتجاه عمله تمهيداً لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في اداء العمل " (ماهر، 2007، ص 453).

ويعرف ايضا بانه: عملية إلحاق الموظفين بدورة تكوينية داخل المؤسسة او خارجها بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم، يترتب عنها تحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم من اجل الارتقاء بأدائهم بغية تحقيق اهدافهم واهداف مؤسستهم، ويتميز التكوين اثناء الخدمة بعدم انقطاع وتخلي الموظف عن اداء عمله (بو قطف محمود مرجع سابق، ص 17).

2. خصائص عملية التكوين:

للتكوين خصائص عديدة يمكن ايجازها فيما يلي:

- التكوين نشاط رئيسي في المؤسسة وليس نشاطا ثانويا او كماليا.
- التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة من الاجزاء والعناصر المترابطة معا، تقوم بينها علاقات تبادلية نفعية.
- التكوين عمليه شاملة، بمعنى تشمل كل المستويات الادارية التي تتضمنها المؤسسة (الادارة العليا والوسطى والاشرفية والتنفيذية)، كذلك فالتكوين يجب ان يقدم كل التخصصات في المؤسسة.
- التكوين عملية ادارية ينبغي ان تتوفر لها مقومات العمل الاداري الكفاء حتى ينجح، ومن هذه المقومات:

- وضوح الاهداف وتناسقها.

- وضوح السياسات وواقعيتها.

- توازن الخطط والبرامج.

- توفر الموارد البشرية والمادية.

- توفر الرقابة والتوجيه المستمرين.

(ابو النصر، 2008، ص 61).

التكوين عملية فنية تحتاج الى خبرات وتخصصات ينبغي توفيرها اهمها:

- خبره تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية.

- خبره تخصصية في تصميم البرامج التكوينية واعداد المناهج التكوينية والمواد العلمية.

- خبره في اختيار الاساليب والوسائل المساعدة في عملية التكوين.

- خبرة في تنفيذ البرامج التكوينية، ونقل المعرفة والمهارة وانماط السلوك المرغوبة للمتكونين.

- خبرة متابعة وتقييم فعالية التكوين اثناء الخدمة للموظفين.

التكوين نشاط متغير ومتجدد، حيث ان التكوين يتعامل مع متغيرات من ثم لا يجوز ان يتسم بالثبات، وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان (الموظف) معرض للتغير في عاداته وسلوكه ومهاراته ورغباته والوظائف التي يشغلها الموظفون، هي الأخرى تواجه متطلبات التغير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والإدارية وفي تقنيات وأساليب العمل ومستجداتها (ابو النصر، مرجع سابق، ص 62).

3. اهمية التكوين:

3-1 اهمية التكوين بالنسبة للأفراد:

تبرز أهمية التكوين للفرد في المؤسسة في العديد من العناصر من أهمها ما يلي:

- تنمية المعارف والمعلومات لدى المكون.
- تحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد.
- ينمي الدفاعية للأداء لديهم عن طريق خلق روح المبادرة والابتكار (عبد الغفار، 1997، ص 259).

3-2 اهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:

- تنمية كفاءات العمل وزيادة مهاراتهم العمال.
- رفع الإنتاج.
- رفع المعنويات.
- يساعد على خلق توجهات إيجابية داخلية وخارجية بالنسبة للمؤسسة (عبد الغفار، نفس المرجع السابق، ص 259).

3-3 اهمية التكوين بالنسبة للمجتمع:

- المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، باعتبار المستخدمين أفراداً في المؤسسة والوقت.
- يساعد على تكييف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل.
- يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة.
- يعتبر التكوين وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه كالحوافز والترقية في العمل (قاسم القيروني، 1990، ص 163).

4. اهداف التكوين

1-4 بالنسبة للمنظمة:

يؤدي التكوين الى تحقيق عدد من الفوائد للمنظمات من اهمها:

- زيادة الانتاجية.
- حيث تعكس زيادة مهارة الفرد الى حجم الانتاج وجودته.
- تخفيض حوادث العمل.
- تكثر الحوادث نتيجة للخطأ من جانب الافراد عن تلك التي تحدث نتيجة للعيوب في الأجهزة والمعدات او ظروف العمل، ومنه فالتكوين الجيد على الاسلوب في العمل وعلى كيفية اداءه يؤدي بلا شك الى تخفيض معدل تكرار الحادث.
- يؤدي الى استمرارية التنظيم واستقراره.
- استقرار التنظيم وثباته بمعنى قدره التنظيم والحفاظ على فعاليته رغم فقدانه لاحد المديرين الرئيسيين، اما المرونة فتعني قدرة التنظيم على التكيف مع اي متغيرات من حجم العمل، ويتطلب هذا توافر الافراد ذوي المهارات المتعددة للتنقل الى الاعمال التي تحتاج إليهم (حنفي، 2002، ص 146).

2-4 بالنسبة للأفراد:

- اعداد الفرد مهنيا وتدريبه على مهنة معينة قصد الإنتاجية، واكتساب معارف ومهارات جديدة وتمكينه من حسن استغلالها واستثمارها في مواقع عمل مختلفة، وفي اقل وقت ممكن.
- رفع المعنوية لدى الفرد، لان معرفته بكيفية انجازه لعمله مع اجادته واتقانه يعتبر ميزة نفيسة، وبالتالي زيادة الاهتمام بالعمل، والتقليل من معدلات الغياب.
- اتاحة الفرص للفرد المتكون للترقي سواء في شكل اجر مرتفع او مركز وظيفي أفضل.

- التقليل من الحاجة الى الاشراف يخفض العبء على المشرفين والمديرين، لان تكوين الفرد يؤدي الى صقل قدراته وتعميق معلوماته وتكثيف مهاراته وتعزيز اتجاهاته الايجابية نحو العمل والزملاء، وبالتالي التقليل من الحاجة الى الاشراف والمتابعة المستمرة.
- النهوض بالإنتاج، فالقدرات والمهارات العالية تؤدي الى زيادة الانتاج كما وكيفا، مع تخفيض نسبة الضياع (أقطي، 2005 ص 40).

5. أنواع التكوين:

على أي شركة أو منظمة أن تحدد سياستها العامة (أو فلسفتها) في التكوين، ويعني هذا تحديد أنواع التكوين التي تفضلها الشركة وتود التركيز عليها، ويعني هذا في نفس الوقت عدم اهتمامها بالأنواع الأخرى من التكوين. وهناك العديد من أنواع التكوين وهي تمثل الاختيارات المتاحة أمام الشركة، وحينما تستقر الشركة على مجموعة من الاختيارات (أي الأنواع)، تكون هذه المجموعة من الأنواع بمثابة فلسفة التكوين الخاصة بالشركة.

وتستطيع الشركة أن تختار من بين أنواع التكوين ما يناسبها وذلك بحسب طبيعة النشاط الحالي لها وطبيعة النشاط المرتقب، والتغييرات المتوقعة في تكنولوجيا وتنظيم وعمل الشركة، كما يجب أخذ طبيعة سوق العمل (ودرجة توافر المهارات فيه)، وشكل منظمات التكوين، وطبيعة ممارسات هذه المهنة في سوق العمل.

وتتعدد الاختيارات المتاحة أمام إدارة الموارد البشرية بالنسبة لأنواع التكوين ويحاول الجدول الاتي أن يوضح بعض أنواعها (شيباني فوزية، ص 36).

جدول رقم (01): أنواع التكوين

يمكن تقسيم أنواع التكوين حسب		
المكان	نوع الوظائف	مرحلة التوظيف
1/ داخل الشركة	1/ التدريب المهني والفني	1/ توجيه الموظف الجديد
2/ خارج الشركة	2/ التدريب التخصصي	2/ التدريب أثناء العمل
أ- في شركات خاصة	3/ التدريب الإداري	3/ تدريب لتجديد المعرفة والمهارة.
ب- في برامج حكومية		4/ التدريب بغرض الترقية والنقل
		5/ التدريب للتهيئة للمعاش

المصدر: احمد ماهر، مرجع سابق، ص: 323.

5-1 التكوين أثناء العمل:

ترغب المنظمات أحيانا في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر، حتى تضمن كفاءة أعلى للتكوين. حينئذ تشجع وتوسع المنظمات إلى أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي للمتكونين، ومما يزيد من أهمية هذا التكوين أن كثيرا من آلات اليوم تتميز بالتعدد، الأمر الذي لا يكفي معه استعداد العامل أو خبرته الماضية، وإنما عليه أن يتلقى تدريبية مباشرة على الآلة نفسها ومن المشرف عليها. ويعاب على هذا النوع من التدريب هنا أنه ليس هناك ضمان أن التدريب سيتم بكفاءة ما لم يكن هذا المشرف مدربة ماهرة ونموذجا يحتذى به (شيباني فوزية، مرجع سابق، ص37).

5-2 التكوين بغرض تجديد المعرفة والمهارة:

حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك، وعلى سبيل المثال حينما تتدخل نظم المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والحسابات

والأجور والمبيعات وحفظ المستندات، يحتاج شاغلوا هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

5-3 التكوين بغرض الترقية والنقل:

تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد، وذلك عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقي أو سينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف، ويمكن تصور نفس الأمر حينما تكون هناك رغبة للشركة في ترقية أحد عمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف، أي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية، وهذا الفرق يبرر التحاق العامل برنامج تدريبي عن المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية.

5-4 التكوين للتهيئة للمعاش:

في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على المعاش فبدلاً من أن يشعر الفرد فجأة أنه تم "ركنه على الرف" بالخروج على المعاش، يتم تدريبه على البحث عن طرق جديدة للعمل، أو طرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج على المعاش (شيباني فوزية، مرجع سابق، ص 38).

5-5 أنواع التكوين حسب نوع الوظائف

5-5-1 التكوين المهني والفني:

يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية الميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية، ومن أمثلتها أعمال الكهرباء، التجارة، الميكانيكا، الصيانة، التشغيل، اللحام، السمكرة وغيرها. وتمثل التلمذة الصناعية نوعاً من التكوين المهني والفني، وفيه تقوم بعض الشركات أو نقابات العمال بإنشاء مدارس تعلم بها العمال (عادة صغار السن)، ويحصلون غالباً على شهادة فنية (وتعادل الإعدادية أو الثانوية)، وغالباً ما تتعهد الشركة بتوظيفهم حال نجاحهم. وبعبارة أخرى التكوين الفني تكوين الأفراد على التخصصات الفنية العالية وأساليب العمل الجديدة الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين.

5-5-2 التكوين التخصصي:

ويتضمن هذا التكوين معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، وتشمل عادة الأعمال المحاسبية والمشتريات، المبيعات، هندسة الإنتاج، وهندسة الصيانة والمعارف والمهارات. هنا لا تركز كثيرا على الإجراءات الروتينية، وإنما تركز على حل المشاكل المختلفة وتصميم الأنظمة والتخطيط لها ومتابعتها واتخاذ القرار فيها.

5-5-3 التكوين الإداري:

هو النشاط التكويني الذي يخص شاغلي المناصب الإدارية (الإشرافية والوسطى والعليا). والذي يهدف على تطوير سلوكهم الإداري وتنمية مهاراتهم القيادية (شيباني فوزية، مرجع سابق، ص 39).

نستخلص من هذا التعريف أن التنمية الإدارية تعني المشرفين والمدراء الحاليين والمستقبليين، ففيما يتعلق بالمشرفين ترمز على دورهم القيادي بين العمال والذي يتطلب إلى جانب الكفاءة الفنية والخبرة العلمية الماما كبيرا بمسائل العلاقات الإنسانية، وطرق السلامة، والصحة والوقاية، وتشريعات العمل، ومعالجة الأخطاء، والغياب، وتحسين مستويات الأداء وغير ذلك.

5-7-1 أنواع التكوين حسب مكانها:

5-7-1-1 التكوين في مكان العمل:

وهو أكثر الأنواع شيوعا، يمكن بواسطته تزويد المتكون بدوافع قوية للعمل، ويساعده على امتلاك خبرة ميدانية، ومهارات فعلية، والاحتكاك المباشر مع الميدان.

5-7-2 التكوين في أماكن خاصة:

وعادة ما يكون التكوين فيها أفضل من التكوين في نطاق العمل، إذ يتفرغ المدربون لعملية التكوين بعيدا عن مكان العمل.

5-7-3 التكوين المزدوج:

الذي يجمع بين الدراسة النظرية في مدارس أو معاهد أو مراكز خاصة، وبين التمرين العملي في المصانع أو الشركات.

5-8 التكوين حسب كثافته

5-8-1 التكوين المركز:

هو الذي يتم في وقت واحد يساعد في انتقال المتكون بسرعة إلى مكان عمله، ومن سلبياته أن تواصله يسبب تعب للمتكونين.

5-8-2 التكوين الموزع:

يتم في دورات متتالية تتخللها فترات راحة، وهذه الفترات تثبت ما تعلمه الفرد، غير أن بعض الباحثين يرون أن فترات الانقطاع عن التكوين مضيعة للوقت (شيباني فوزية، مرجع سابق، ص 40).

6. معوقات التكوين

على الرغم من أن مهمة مسؤولي التكوين حيوية وضرورية للرفع من فعالية التنظيمات، إلا أن هناك عدة مشكلات تمنعها من تحقيق أهدافها، وهذه المشكلات تتمثل في:

جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين أن تلعبه وبالتالي اعتباره مصلحة إدارية موجودة لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للوحدة، وهمها الوحيد هو أخذ ملفات العمال الجدد إلى مصلحة المستخدمين واستقبالهم الأولي.

عدم كفاية الكثير من القائمين على هذه المصالح، حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشى مع فهمهم لمهمة مسؤول التكوين، اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى، وبذلك تقل أهمية الدور المنوط بها.

هناك اعتقاد من العاملين بان الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله وهذا يوضح افتقار العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين ومدى منفعة لهم وللمنظمات التابعين لها، مما يؤدي بهم إلى النظر إلى التكوين بأنه تقليل من قدرتهم ومكانتهم.

عدم توفر المكونين الأكفاء المعين إغانا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية، أو فهم نفسية الموظف الدارس.

عدم توفر التسهيلات للقيام بالعملية التكوينية.

عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا. افنقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني، حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقدم أو تطوير أنظمة المنظمة أو تحقيق كفاءة وفعالية التكوين. من خلال ما سبق يمكن حصر معرفات التكوين في: الجهل بدور مصلحة التكوين واعتبارها غير منتجة والتشكيك في قدرة القائمين بها، و جهل العاملين بأهمية التكوين وعدم توفر مكونين أكفاء، بالإضافة الى عدم وضوح البرامج التكوينية، وافنقادها للأسس العلمية والعملية في تخطيط، تنفيذ، تقييم ومتابعة التكوين (شعبان، مرجع سابق، ص 49).

• خلاصة الفصل:

تبين لنا مما سبق أن للتكوين أهمية كبيرة حيث يعتبر من الضروريات اللازمة لتحسين أداء العاملين وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين نوعية خدمات المؤسسات، فالتكوين من الوظائف الأساسية التي تعود بالفائدة على الفرد العامل والمنظمة لما له من تأثير فعال في تحقيق اهداف المؤسسة، ويرجع ذلك الى حسن تكوين العمال وتطوير مهاراتهم.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد

- 1. مفهوم الأداء الوظيفي
- 2. أهمية الأداء الوظيفي
- 3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
- 4. محددات الأداء الوظيفي
- 5. عناصر الأداء الوظيفي
- 6. وسائل قياس الأداء الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع الاداء الوظيفي من المواضيع التي شغلت بال الكثير من الباحثين والمتخصصين في الدراسات الادارية، لما له من اهمية داخل المنظمات لتحقيق الاهداف التي اسست من اجلها، والمتمثلة في تحقيق مستوى عالي من الاداء، ولا يتم ذلك الا بمجموعة من الاليات والطرق التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم اداء عمالها وتحسينه وزيادة كفاءة العاملين، ولذا خصصنا هذا الفصل في مفهوم الاداء الوظيفي، واهميته، ومحدداته، وعناصره، ووسائل قياسه، وصولا الى العوامل المؤثرة عليه.

1. مفهوم الأداء الوظيفي

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشيع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهة، فالجهة يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج (نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح، 2010، ص 17).

يعرفه أحمد صقر عاشور على أنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتمكن منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس الأفراد عليها وهذه الأبعاد هي: كمية الجهد المبذول وتوعية الجهد ونمط الأداء (أحمد صقر عاشور، 2005، ص 25).

عرفه كذلك المعجم الإداري عرف الأداء بأنه: الدرجة التي يصل إليها النشاط الإنمائي والشريك الإنمائي في العمل ووفق المعايير، مواصفات، مبادئ، معينة أو في تحقيق النتائج وفقا للأهداف الخطط المعلنة. (سمير شريكي، 2006، ص 17).

2. أهمية الأداء الوظيفي

تبرز أهمية الأداء من خلال ما يلي:

1-2 الأهمية بالنسبة للموارد البشرية:

يعتبر الأداء مقياساً لقدرة الشخص على إنجاز مهامه الحالية وكذلك القدرة على أداء مهام أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل. لذلك، يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه في عمله، نظراً لأهمية ذلك في تحديد الأجور والمرتبات بالإضافة إلى المكافآت والمنح.

يرتبط الأداء لدى الفرد بإحدى احتياجاته الأساسية، وهي الحاجة إلى الاستقرار وإثبات الذات.

2-2 الأهمية بالنسبة للمؤسسة:

يعتبر الأداء من أهم الأولويات لكل مسؤول، إذ يشكل عاملاً أساسياً في تقييم المؤسسة التي يديرها ويشرف عليها المورد البشري.

لهذا السبب، يولي جميع المسؤولين عن مختلف التنظيمات اهتماماً بالغاً بأداء الموارد البشرية، حيث إنه لا يعكس فقط قدرات الأفراد ودوافعهم، بل يعكس أيضاً أداء هذه التنظيمات ومستوى فعاليتها (حوت رميساء، عيد يسمينه، 2022، ص47)

3. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

يتأثر مستوى أداء العامل بعدة عوامل تشمل رغبته وقدرته ودوافعه في تأدية عمله. كما يمكن أن يتأثر الأداء بطبيعة الوظيفة نفسها، خاصة إذا لم تكن مناسبة لقدرات واتجاهات العامل. البيئة التنظيمية للمؤسسة تلعب دوراً هاماً أيضاً، حيث إن مناخ العمل غير الملائم يمكن أن يعوق الأداء الجيد.

يمكن تلخيص العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في أربع مجموعات رئيسية:

3-1 عوامل متعلقة بالعامل:

هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل ويميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة التعليمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعامل بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها.

3-2 عوامل متعلقة بالوظيفة:

يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها الى قسمين:

- عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة تتمثل في: التكبير الوظيفي (التوسيع الوظيفي) ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعة الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي للوظيفة.
- عوامل ترتبط بإنجاز العامل للوظيفة: يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة معينة منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال قدراته ومهاراته في العمل.

3-3 عوامل متعلقة بالمؤسسة:

مجموعة هذه العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماع ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر هو المؤسسة التي يعمل بها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العمال، ومن هذه العوامل :

مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال، التكنولوجيا المستخدمة ونمط الإشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل، كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء الوظيفي. فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفاعليته الذاتية كلما كان ذلك سبباً في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

3-4 عوامل متعلقة بالبيئة:

أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العامل الموظف في هذه المؤسسة. وكذا الانتماء الديموغرافي (الريفي أو الحضري) والاختلاف في الجنسية بين العمال.

ومنه فإن المنظمة تعمل على إزالة هذه العوامل السلبية التي تؤثر في الأداء الوظيفي وذلك من خلال الاستفادة من مجموعة من الطرق والأساليب التي تعمل على تحسين الأداء (فاضل فايزة، 2017، ص 227-228)

4. محددات الأداء الوظيفي.

اختلف تحديد محددات الأداء الوظيفي باختلاف توجهات الباحثين والدارسين للأداء الوظيفي وتتمثل فيما يلي:

- الجهد: يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته ووظيفته، وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.
 - القدرات: تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.
 - إدراك دور المهمة: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، والشعور بأهميتها في أدائه.
- وهناك فريق من الباحثين يميزون محددات الأداء الوظيفي فيما يلي:
- الدافعة: أن للجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء فهذا يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكتف الفرد جهده بمقدار ما يعكس درجة دافعيته لأداء العمل.
 - قدرات الفرد وخبراته السابقة: هي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
 - إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصورات وانطباعاته عن سلوك الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

ويرى البعض الآخر أن محددات الأداء الوظيفي تتمثل في:

- القدرة: وتعتبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء.
- الرغبة: وهي حاجة ناقصة لإتباع تدفع الفرد ليسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل، أو هي تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء.
- بيئة العمل: وتمثل في الملامح المادية مثل الإضاءة، تهوية ساعات العمل، تجهيزات والأدوات المستخدمة. (موساوي حليلة، 2015، ص44-45).

5. عناصر الأداء الوظيفي:

هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية للأداء يمكن حصرها فيما يلي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتمثل المعارف العامة والمهارات الفنية والفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- **نوعية العمل:** وتتمثل فيما يدركه عن عمله الذي يقوم به ما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم والتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في ظروف العادية للعمل، ومقدار وسرعة هذا الإنجاز.
- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية والعمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله. (نادر حامد عبد الرزاق، أبو شرخ، المرجع السابق، ص 20).

6. وسائل قياس الأداء الوظيفي

يقاس الأداء الوظيفي بالوسائل والأدوات التالية:

- أدوات قياس الهندسية: طورت العديد من أدوات القياس عمليات تشغيل الآلة، وجود المنتج، وصفات نتاجيه ومراقبة السلوك الإنساني من دوائر تلفزيونية المغلفة، أو أجهزة الإنذار في المتاجر الكبيرة للكشف عن السرقات.
- العينات: وهو أسلوب أخذ العينات من المنتج على فترات، لتحديد مدى تطابقها المواصفات الجودة، ومدى الانحراف إذا وجد، يراعي في هذا الأسلوب من قياس الأداء اختيار الحجم المناسب للعيينة.
- سجلات الأداء: وهي التي على البيانات الخاصة، والتي تم تسجيلها عن الأداء والإنتاج الفعلي، مثلا سجلات العمليات الإنتاجية والمخزن وأرقام المبيعات، وأوامر الشراء واستخراج البيانات من هذه السجلات ومقارنتها بالمعايير الرقابية حيث يمكن ذلك من اكتشاف الانحراف بسهولة.
- الملاحظة الشخصية: ويقصد بها مراقبة العمل والأفراد بواسطة المدير أو المشرف للتأكد من أن مستوى الأداء يطابق المعايير الموضوعية، وتنقسم الملاحظة بدورها إلى قسمين: ملاحظة رسمية والغير رسمية.
- مستوى الرضا: ويكمن مستوى الرضا في المعلومات التي تأتي من تعليقات المستهلكين أو العاملين الذين يتأثرون بالنشاط موضوع القياس (خالد البوش، 2017، ص 71-72).

خلاصة الفصل:

يعتبر موضوع الاداء الوظيفي من المواضيع الاكثر تشعبا وغموضا واكثرها تعقيدا بالنسبة للمنظمات المختلفة، فهو يعد مجموعة من النشاطات المرتبطة بالعمل الناتج عن الموظف وطبيعة تنفيذها وصولا الى طرق تقييمها من طرف المدراء لأجل معرفة الفرد لقدراته اذ يسعى للوصول لهدف معين.

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

- 1. منهج الدراسة
- 2. عينة الدراسة (مجتمع الدراسة وعينة البحث)
- 3. مجالات الدراسة
- 4. أدوات جمع البيانات
- 5. الخصائص السيكومترية
- 6. المعالجة الإحصائية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد عرضنا في الفصول السابقة للجوانب النظرية للدراسة من خلال تعرفنا على ماهية التكوين وخصائصه وأهميته وأهدافه أيضا نهاية بمعوقاته، وتناولنا أيضا كل ما يتعلق بالأداء الوظيفي سواء أهميته وأهم العوامل المؤثرة فيه وأيضا محدداته وعناصره نهاية بوسائل قياسه، سنحاول في هذا الفصل الذي يعتبر فصلا تطبيقيا في التعرف وطرح مختلف الإجراءات المنهجية التطبيقية للدراسة التي من خلالها يمكن التعامل مع الجانب الميداني للدراسة، ويشمل هذا الجانب عدة عناصر مهمة بداية بمنهج الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة، والتعرف أيضا على مجالات الدراسة سواء المجال المكاني والبشري والزمني، وتحديد أدوات جمع البيانات التي من خلالها يتم جمع البيانات والحقائق حول موضوع الدراسة، نهاية بأساليب المعالجة الإحصائية للدراسة.

1/ منهج الدراسة:

المنهج هو الطريق المؤدى الى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة (عبد الرحمن، 1977، ص05).

ويعرفه أيضا محمد الغريب بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة، بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات والتي يثيرها موضوع البحث، للوصول للإجابة السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة (الغريب، 1987، ص 77).

ونظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف الى التعرف على دور التكوين في تحسين اداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية، وذلك لمعرفة آراء وردود أفعال المستفيدين من العملية التكوينية وتقدير مدى استفادة العمال منها وعلى هذا الأساس فقد تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة لوصف هذه الظاهرة وصفا دقيقا وللتعبير عنها كما وكيفا.

فالمنهج الوصفي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي يقوم بها الباحث بشكل متكامل لوصف الظاهرة المبحوثة، معتمدا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا دقيقا لاستخلاص دلالاتها، والوصول الى نتائج او تعميمات عن الظاهرة او الموضوع محل البحث (عطية، 2009، ص 138).

2/ عينة الدراسة:

أ/ مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من مجموع العاملين المهنيين بمؤسسات محل الدراسة (ثانويتي ابن الاحرش السعيد، و ثانوية الامام مسعودي عطية، ومتوسطة الشهيد خديري المختار، الكائن مقرهم بولاية الجلفة).

ب/ العينة:

هي أي مجموعة جزئية من المجتمع ويلاحظ أن مصطلح عينة لا يضع أي قيود على طريقة الحصول على العينة، فالعينة ببساطة هي مجموعة جزئية من المجتمع له خصائص مشتركة ويطلق على خصائص المجتمع التي يمكن ملاحظتها أي التي يمكن قياسها معالم المجتمع مفردا معلم. وتتمثل خصائص العينة في متغيرات، والفرق بين المعلم والمتغير المعلم خاصة من خصائص المجتمع في حين أن المتغير خاصة من خصائص العينة.

خصائص عينة الدراسة:

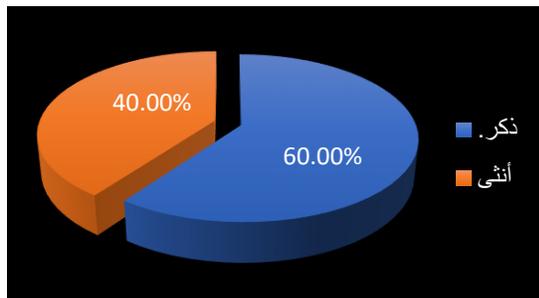
تتمثل المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة في الجنس، السن، الخبرة المهنية، والمركز الوظيفي، المستوى التعليمي. تم الاعتماد عليها نظرا لأهميتها في مقتضيات الدراسة، وباعتبارها مؤشرات لها دورها في تحليل المعلومات حول متغيرات الدراسة وبالتالي اعتمدنا في عرضها على نمط الجداول والأشكال البيانية كما هو موضح في الآتي:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	24	60%
أنثى	16	40%
المجموع	40	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن فئة الذكور هي الأعلى نسبة والمقدرة بـ: 60% مقارنة بنسب الإناث المقدرة بـ: 40%.

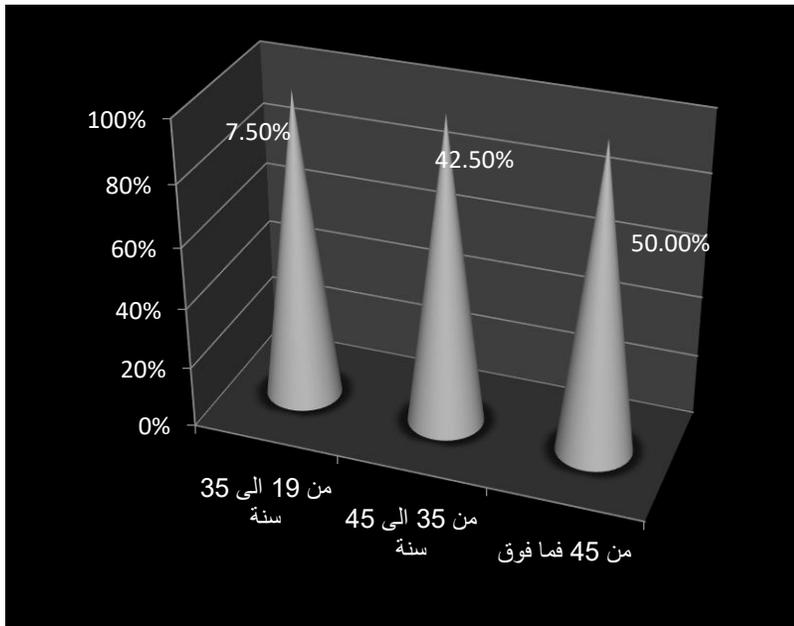
نستنتج بأن نسبة الذكور أعلى من الإناث، وهذا راجع الى طبيعة العمل، وحاجة المؤسسة على عمال مهنيين ذكور أكثر من الإناث.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث السن

النسبة المئوية%	التكرار	السن
7.5%	03	من 19 الى 35 سنة
42.5%	17	من 36 الى 45 سنة
50%	20	من 45 سنة فما فوق
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث السن



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

من خلال الجدول والشكل أعلاه نسجل أعلى نسبة كانت للفئة العمرية من 45 سنة فما فوق 50%، ونسبة 42.5% للفئة من 35 الى 45 سنة، هذا يدل على أن المؤسسات التربوية تحتوي على مختلف الشرائح العمرية التي تساعد في تحقيق الأهداف التي تطمح إليها الإدارة.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المركز الوظيفي

النسبة المئوية%	التكرار	المركز الوظيفي
30%	12	عامل مهني مستوى أول
50%	20	عامل مهني مستوى ثاني
20%	08	عامل مهني مستوى ثالث
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المركز الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه نسجل أعلى نسبة للعمال المهنيين في المستوى الثاني بنسبة 50%، ونسبة 30% للعمال المهنيين ذو مستوى أول، وتبقى نسبة 20% للعمال المهنيين بمستوى ثالث، وهو ما تحتاجه المؤسسات التربوية لهذه المستويات المهنية التي تلعب دور في تقديم الخدمات المختلفة حسب احتياجات المؤسسة ولضمان استمرارية نشاطاتها.

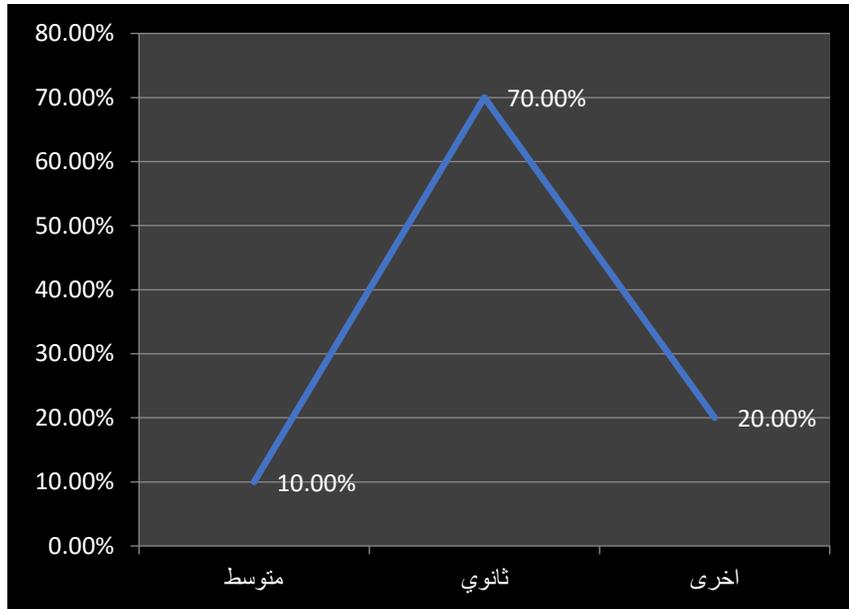
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

الجدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
10%	04	متوسط
70%	28	ثانوي
20%	08	أخرى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى فئة للعمال كانت من نصيب الحاصلين على المستوى الثانوي بنسبة 70%، وهو ما يدل على المستوى التعليمي المتوسط لعمال المؤسسات التربوية.

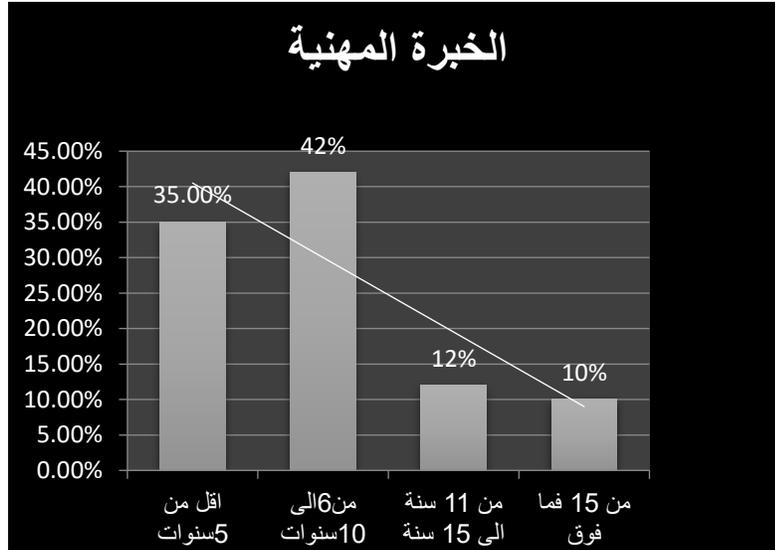
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

الجدول رقم (06): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث الخبرة المهنية

النسبة المئوية%	التكرار	الخبرة المهنية
35%	14	اقل من 5 سنوات
42%	17	من 6 الى 10 سنوات
12%	05	من 11 الى 15 سنة
10%	04	من 15 فما فوق
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه نسجل أعلى نسبة للخبرة المهنية من 6 الى 10 سنوات بنسبة 42% وهي مدة معتبرة تجعل الموظف لديه القدر الكافي من الكفاءة والتمكن من تسيير مهامه وتحقيق غاياته، وبلوغ المستويات المطلوبة من الأداء، هذه من جهة كما تم تسجيل الخبرة المهنية لأقل من 5 سنوات بنسبة 35% وهذا ان دل إنما يدل على حرص الإدارة على استقطاب عمال جدد لمواكبة التطورات والتغيرات خاصة في مجال تكوين العمال المهنيين على مستوى المراكز المهنية بجودة عالية وكفاءة متطورة.

3/ مجالات الدراسة:

أ/ المجال المكاني (الجغرافي):

حدد المجال المكاني للدراسة الميدانية بإقليم ولاية الجلفة وتحديدًا بالمؤسسات التربوية (ثانويتين ومتوسطة) ولقد تمت هذه الدراسة على ثانويتي ابن الاحرش السعيد والامام مسعودي عطية، ومتوسطة الشهيد خديري المختار.

- ثانوية ابن الاحرش السعيد المتواجدة بحي عين الشيخ بولاية الجلفة، والتي تم إنشائها سنة 1980، نظامها نصف داخلي، مساحتها 14,1800م²، تحتوي على 32 حجرة، 4 مخابر، مخبر واحد للإعلام الآلي، مكتبة واحدة، قاعة أرشيف واحدة، 1 مدرج، 1 مرقد، 1 مطعم، 7 سكنات وظيفية، إقامة مفتشين، ووحدة الكشف والمتابعة.

- ثانوية الامام مسعودي عطية، الكائن مقرها بحي العقيد شعباني ولاية الجلفة، وتم إنشائها سنة 1982، نظامها نصف داخلي، مساحتها الكلية 965,00م²، ومساحتها المبنية 7887,5م²، تحتوي على 18 حجرة، و 10 مكاتب ادارية، مكتبة واحدة، قاعة للأساتذة، قاعة للمطالعة، قاعة رياضية واحدة، قاعة للعلام الآلي وملعبين.

- متوسطة الشهيد خديري المختار، الكائن مقرها بحي 5 جويلية ولاية الجلفة، وتم انشائها سنة 2001، نظامها نصف داخلي، قاعة 06، يبلغ تعداد التلاميذ 1500 تلميذ، الطاقم الإداري 10، الطاقم التربوي 55، طاقم العمال 10، تحتوي على مكتبة واحدة، وقاعة للإعلام الآلي، وملعب.

ب/ المجال البشري:

ويقصد به أفراد المجتمع المدروس وحسب طبيعة هذا الموضوع فقد اشتمل المجال البشري لهذه الدراسة العمال المهنيين لدى ثانويتي ابن الاحرش السعيد، والامام مسعودي

عطية، ومتوسطة خديري المختار، حيث تم إجراء مسح شامل لهذه الفئة والبالغ عددها 40 عاملاً.

ج/ المجال الزمني:

- المرحلة النظرية: وهي الفترة الممتدة من بداية شهر فيفري إلى نهاية شهر مارس، حيث تم جمع فيها بعض المراجع حول موضوع الدراسة، وتم خلالها صياغة الإشكالية، ثم تحضير الفصول النظرية.
- المرحلة الميدانية: وكانت منتصف شهر أبريل حيث قمنا بزيارات للمؤسسات المختارة بعد الحصول على الموافقة، حيث تم إجراء مقابلات شخصية مع مسؤولي المؤسسات، وبعض الإداريين قصد جمع المعلومات الخاصة بالمؤسسة ككل، ثم قمنا بعد ذلك بتوزيع الاستمارة على أفراد المجتمع المدروس.

4/ أدوات جمع البيانات

أ/ الملاحظة

البديهي ان الملاحظة من اهم ادوات جمع البيانات لأنها تعد اول خطوة لإجراء التحقيق الميداني، فهي التي لا تخلو منها اي دراسة مهما كان نوعها.

فالملاحظة هي الجهد الحسي والعقلي المنظم والمنتظم الذي يقوم به الباحث من اجل التعرف على بعض المظاهر الخارجية المختارة الظاهرة والخفية للظواهر والاحداث والسلوك الحاضر في موقف معين ووقت محدد (النوايسة، 2015، ص 66).

ولقد تم الاعتماد على الاداة عدة مرات خصوصا عند استكشاف ميدان الدراسة، ومن جهة اخرى للتعرف على وطبيعة ظروف العمل بالمؤسسات التربوية.

ب/ المقابلة

هي من الأدوات المعتمدة في الكثير من الدراسات، وتعرف على انها محادثة بين الباحث او من ينيبه من الاشخاص المستجيبين الذين يرغب في الحصول على المعلومات منهم (المحمودي، 2019، ص 141).

حيث تم الاعتماد على الحوارات شفوية مع بعض المبحوثين، حول موضوع التكوين ودوره في تحسين اداء العمال من اجل التعرف عن كيفية اداء مهامهم قد تمت هذه المقابلات عفوية فقط.

ج/ الاستبيان

يعد من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة مرتبطة ببعضها البعض، يحقق الهدف او الاهداف التي يسعى اليه الباحث ضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها الباحث (محمود مرجع سابق، 126).

لقد تم الاعتماد عليه في هذه الدراسة على شكل مقياس يتضمن عبارات وبنود، وعلى المبحوثين الإجابة اما بموافق او موافق بشدة او محايد او غير موافق او غير موافق بشدة، حيث تم وضع استمارة اشتملت على (35) سؤال تضمنت ثلاث محاور قسمت على النحو التالي:

- البيانات الشخصية: عبارة عن مجموعة من الاسئلة يصل عددها الى (5) خمسة، تدور في مجملها حول بيانات شخصية وعمل خاصة بالمبحوث والمتمثلة في الجنس، السن، الخبرة، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، وهي معلومات تهدف الى التعرف على الجانب الشخصي للمبحوثين.

- المحور الاول: يخص التكوين ودوره في تحسين اداء العاملين وتضمن هذا المحور (10) عشرة عبارات تتضمن خيارات محددة حيث يختار المبحوث الإجابة المناسبة لها.
- المحور الثاني: يخص دور البرامج التكوينية ودورها في تحسين اداء العاملين وتضمن هذا المحور (10) عبارات تتضمن خيارات محددة يختار المبحوث الإجابة المناسبة لها.
- المحور الثالث: يتعلق بأداء العاملين وتضمن هذا المحور (10) عشرة عبارات تتضمن خيارات محددة حيث يختار المبحوث الإجابة المناسبة لها.

5/ الخصائص السيكومترية للاستبيان:

1/ صدق أداة الدراسة:

أ- الاتساق الداخلي لاستبيان: من أجل التأكد من أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجات فقرات الاستبيان مع الدرجة الكلية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يبين نتائج الاتساق الداخلي لبعد التكوين

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط R
01	يعتبر التكوين مهم بالنسبة لك	0.88**
02	تلقيت تكويننا داخليا	0.50**
03	تلقيت تكويننا خارجيا	0.34*
04	الوظيفة التي تشغلها تحتاج الى تكوين مستمر	0.69**

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

05	تولي المؤسسة اهتماما بعملية التكوين	0.73**
06	التكوين الذي زاولته يناسب وظيفتك	0.65**
07	يساعدك التكوين في تنمية قدراتك وتحسين مهاراتك	0.61**
08	للتكوين دور في خلق روح المبادرة والابتكار	0.58**
09	يساهم التكوين في تحسين وضعيتك المهنية	0.58**
10	العملية التكوينية تجعلك قادرا على أداء العمل بدقة وإتقان	0.33*

**دالة عند مستوى (0.01)

*دالة عند مستوى (0.05)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع فقرات البعد الأول (التكوين) على علاقة ارتباطيه بالدرجة الكلية للبعد عند مستوى ما بين (0.01- 0.05).

الجدول رقم (08): يبين نتائج الاتساق الداخلي لبعد البرامج التكوينية

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط R
01	البرامج التكوينية تساهم في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لدى العاملين	0.49**
02	تساعد البرامج التكوينية على تغيير سلوك العاملين	0.92**
03	للبرامج التكوينية دور في تحسين العلاقة بين العامل والمسؤول	0.61**
04	محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله	0.56**

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

05	طبيعة منصبك يتطلب تكوين بصفة مستمرة	**0.61
06	ترى المؤسسة ان العامل بحاجة دائمة الى البرامج التكوينية	*0.37
07	يتم التنوع في اختيار طرق وأساليب التكوين	**0.60
08	يتم اختيار البرامج التكوينية وفقا لحاجات المتكويين ورغباتهم	*0.33
09	يوجد تناسب بين المحتوى التكويني والمستوى التعليمي للعامل	**0.63
10	تتسم البرامج التكوينية بالبساطة وقدرتها على التكيف مع المتغيرات الحاصلة	*0.35

**دالة عند مستوى (0.01)

*دالة عند مستوى (0.05)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع فقرات البعد الثاني (البرامج التكوينية) على علاقة ارتباطيه بالدرجة الكلية للبعد عند مستوى ما بين (0.01- 0.05).

الجدول رقم (09): يبين نتائج الاتساق الداخلي للأداء

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط R
01	تبذل قصارى جهدي في أداء عملي	**0.92
02	لديك الرغبة المستمرة في تطوير أدائك	**0.47
03	أنت راضي عن الأداء الذي تقوم به وتقدمه في عملي	**0.48
04	لديك مهارات التواصل مع الآخرين	**0.64
05	لديك المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في عملي	**0.42
06	تتحمل المسؤولية في أداء عملي	*0.34
07	أسعى لتطوير أدائي ومهاراتي	*0.38

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

08	ظروف العمل تؤثر في مستوى الأداء	**0.43
09	أواجه مشاكل تعيقني في أداء عملي	*0.38
10	قدمت أفكار جديدة ساهمت في تحسين أداء العاملين في المؤسسة	*0.32

**دالة عند مستوى (0.01)

*دالة عند مستوى (0.05)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع فقرات الأداء على علاقة ارتباطيه بالدرجة الكلية للبعد عند مستوى ما بين (0.01- 0.05).

الجدول رقم (10): يبين نتائج الاتساق الداخلي للبعد الأول والثاني مع الدرجة الكلية للمحور الأول (التكوين)

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط R
01	التكوين	**0.43
02	البرامج التكوينية	**0.82

**دالة عند مستوى (0.01)

*دالة عند مستوى (0.05)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن كلا البعدين على علاقة ارتباطيه بالدرجة الكلية للمحور عند مستوى (0.01).

ومن خلال نتائج الجداول أعلاه وجد أن جميع الفقرات على علاقة ارتباطيه بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه وعليه يمكننا القول إن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ب/ ثبات أداة الدراسة:

قياس ثبات استبيان باستخدام ألفا كرونباخ: لقياس معامل ثبات أداة الدراسة استخدمنا

معامل ألفا كرونباخ والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يبين نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان

المحاور الاستبيان	المحاور	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الثبات الكلي	03	0.81

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS.

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach العام لأداة الدراسة قد بلغت 0.81 وهي تتجاوز قيمة المعدل الجيد لهذا المعامل (0.8)، ومنه يمكن القول إن الثبات العام لأداة الدراسة ممتاز. الاستبانة المستخدمة صالحة لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم.

الجدول رقم (12): يوضح ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	قيمة معامل الارتباط للنصفين	قيمة معامل سبيرمان	
			قيمة معامل جثمان	جثمان
النصف الأول			في حالة تساوي النصفين في	في حالة عدم تساوي النصفين
النصف الثاني			في حالة تساوي النصفين	في حالة عدم تساوي النصفين

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

0.72	في الطول	الطول	0.57	30				
					عدد الفقرات	قيمة R	عدد الفقرات	قيمة R
	0.72	0.72			15	0.55	15	0.57

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات spss

الجدول رقم (13): يوضح التباين النصفي للاستبيان بطريقة التجزئة النصفية.

عدد الفقرات	الانحراف م	التباين	المتوسط ح	
15	4.46	19.96	61.32	النصف الأول
15	4.48	20.09	62.10	النصف الثاني
30	7.93	62.96	123.42	كلا النصفين

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات spss

من خلال الجدولين أعلاه نلاحظ انه بلغت قيمة معامل ألفا للنصف الأول من المقياس (70.5) وبلغت قيمة النصف الثاني (0.55)، وقدر التباين للنصف الأول من المقياس (19.96) وقدر تباين النص الثاني (20.09) وبما ان جميع القيم تختلف عن بعضها البعض وجب الأخذ بالقيمة المصححة لمعادلة جثمان والتي بلغ فيها المعامل (0.72) وهي قيمة مرتفعة تدل على الثبات الكلي للمقياس.

6/ المعالجة الإحصائية للدراسة :

بعد عملية جمع البيانات، تم الاعتماد في تحليلها على ما يلي:

تم استشارة أساتذة متخصصين في الجوانب الإحصائية ومعالجة البيانات لغرض مساعدتنا في اختبار نموذج الدراسة وفرضياتها، وهذا بالاستعانة برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS V22) حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون R.
- معامل ألفا كرونباخ.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال التطرق إلى المنهج الذي اتبعناه في دراستنا وعينة الدراسة، ثم تطرقنا لأداة الدراسة وخصائصها السيكمترية للتأكد من مدى صدقها وثباتها من أجل التطبيق السليم، كما شرحنا خطوات إجراءات الدراسة الأساسية وأخيرا الأساليب الإحصائية المعتمدة.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

1. عرض ومناقشة الفرضية العامة.
2. عرض ومناقشة الفرضية الثانية.
3. عرض ومناقشة الفرضية الثالثة.

-الاستنتاج العام.

-خاتمة.

-المراجع.

-الملاحق.

1. عرض ومناقشة الفرضية العامة:

" للتكوين دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية "

وللتأكد من صحة هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول

الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (14): يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط: التكوين - أداء العمال

معنوية التأثير لمعاملات الانحدارية للمتغيرات				معامل التفسير	معامل الارتباط	الكلية Anova الانحدار	المعنوية لنموذج الانحدار
(SIG)	T	B	معاملات نموذج الانحدار	R2	R	(SIG)	قيمة F المحسو بة
0.000	4.441	27.12 2	B0 الثابت	0.13 0	0.36 1	0.02 2	5.693
0.022	2.386	0.188	B1 المتغير المستق ل				

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطيه بين المتغيرين، من خلال قيمة

F المحسوبة (5.693) دالة عند (0.022) وهي أصغر من (0.05) وهذا يدل على وجود

علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى دلالة (0.05)، وبخصوص

معنوية التأثير بين المتغيرين فان قيمة B (0.188) معنوية من خلال نتيجة TTest

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

(2.386) الدالة إحصائياً عند (0.022) وهي أصغر من (0.05) وعليه يوجد تأثير معنوي
دال إحصائياً.

إذا من خلال النتائج نقول إنه يوجد دور ايجابي عند مستوى (0.05) ومنه نستخلص
قرار اختبار الفرضية الإحصائية:

1. نرفض الفرضية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية
عند مستوى (0.05) للتكوين في تحسين أداء العامل المهنيين في المؤسسة التربوية.

وبخصوص قراءتنا لقيم معامل الارتباط بيرسون R ومعامل التحديد R^2 ومعامل
الانحدار B تفسر قيمة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، حيث قدرت قيمة R (0.361) وهو
موجب وهذا يعني أن العلاقة موجبة بين المتغيرين، أي ان التكوين يزيد من أداء العمال
المهنيين بالمؤسسة التربوية بشكل ايجابي، وتتوافق هذه النتيجة مع ما تم الإشارة اليه في
الجانب النظري الى أن توافر البرامج التكوينية يعزز ويزيد من تطوير أداء العمال المهنيين
المؤسسة التربوية.

وتفسيرنا بالنسبة للمساهمة R^2 للمتغيرين من خلال قيمة معامل R^2 (0.130) ومنه
يتضح أن التكوين يساهم بصفة ايجابية وبنسبة 13% في التغيرات الحاصلة على أداء العمال
المهنيين المؤسسة التربوية، وهو ما يفسر قيمة B (0.188) وهو ايجابي أي أنه إذا تم توفير

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

التكوين تزيد من مستويات الأداء لدى العمال المهنيين بالمؤسسة التربوية، وهذا ما يؤكد لنا

أهمية التكوين ودوره في زيادة مستويات الأداء لدى العمال المهنيين بالمؤسسة التربوية.

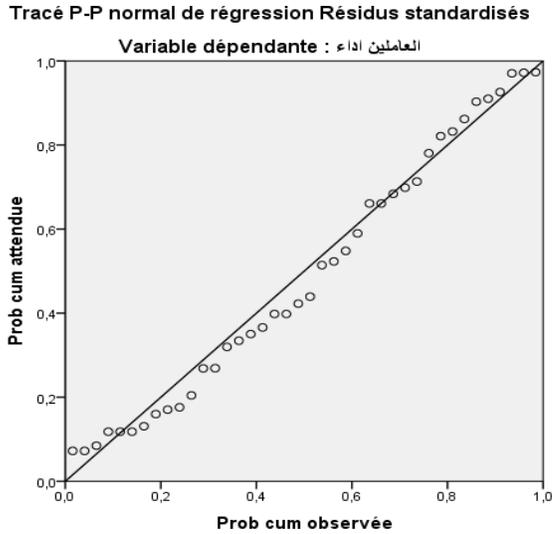
ومنه يمكننا كتابة معادلة الانحدار الخطي البسيط لدور التكوين في تحسين أداء العمال

المهنيين بالمؤسسة التربوية على النحو التالي:

$$\text{أداء العمال المهنيين} = 0.188 + (27.122) \times \text{التكوين}$$

الشكل رقم (06): يوضح خط الانحدار البسيط

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS



2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

" يساهم التكوين في تحسين وتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية."

وللتأكد من صحة هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول

الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (15): يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط: بعد التكوين - أداء العمال

معنوية التأثير لمعاملات الانحدارية للمتغيرات				معامل التفسير	معامل الارتباط	الكلية Anova الانحدار	المعنوية نموذج الانحدار
(SIG)	T	B	معاملات نموذج الانحدار	R2	R	(SIG)	قيمة F المحسوبة
0.000	5.802	29.987	B0 الثابت	0.119	0.345	0.029	5.134
0.029	2.266	0.325	B1 المتغير المستقل				

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطيه بين المتغيرين، من خلال قيمة

F المحسوبة (5.134) دالة عند (0.029) وهي أصغر من (0.05) وهذا يدل على وجود

علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى دلالة (0.05)، وبخصوص

معنوية التأثير بين المتغيرين فان قيمة B (0.325) معنوية من خلال نتيجة TTest

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

(2.266) الدالة إحصائياً عند (0.029) وهي أصغر من (0.05) وعليه يوجد تأثير معنوي دال إحصائياً.

إذا من خلال النتائج نقول إنه توجد مساهمة ايجابية عند مستوى (0.05) ومنه نستخلص قرار اختبار الفرضية الإحصائية:

نرفض الفرضية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 : توجد مساهمة معنوية ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتكوين في تحسين وتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين في المؤسسة التربوية.

وبخصوص قراءتنا لقيم معامل الارتباط بيرسون R ومعامل التحديد R^2 ومعامل الانحدار B تفسر قيمة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، حيث قدرت قيمة $R(0.345)$ وهو موجب وهذا يعني أن العلاقة موجبة بين المتغيرين، أي ان التكوين يساهم في تحسين وتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين بالمؤسسة التربوية بشكل ايجابي، وتتوافق هذه النتيجة مع ما تم الإشارة اليه في الجانب النظري الى أن وجود التكوين ضروري لتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين المؤسسة التربوية.

وتفسيرنا بالنسبة للمساهمة R^2 للمتغيرين من خلال قيمة معامل $R^2(0.119)$ ومنه يتضح أن التكوين يساهم بصفة ايجابية ونسبة **11.9%** في التغيرات الحاصلة على أداء

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ومهارات العمال المهنيين المؤسسة التربوية، وهو ما يفسر قيمة B (0.325) وهو ايجابي أي أنه للتكوين أهمية بالغة في تحسين من مستويات الأداء والمهارات لدى العمال المهنيين بالمؤسسة التربوية.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

" للبرامج التكوينية دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية."

وللتأكد من صحة هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (16): يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط: بعد البرامج التكوينية- أداء العمال

معنوية التأثير لمعاملات الانحدارية للمتغيرات				معامل التفسير	معامل الارتباط	الكلية	المعنوية لنموذج الانحدار Anova
(SIG)	T	B	معاملات نموذج الانحدار	R2	R	(SIG)	قيمة F المحسو بة
0.000	5.981	32.28	B0 الثابت	0.07	0.27	0.00	3.038
		1		4	2	8	
0.008	1.743	0.226	B1 المتغير المستق ل				

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطيه بين المتغيرين، من خلال قيمة F المحسوبة (3.038) دالة عند (0.008) وهي أصغر من (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى دلالة (0.05)، وبخصوص معنوية الدور بين المتغيرين فان قيمة B (0.226) معنوية من خلال نتيجة TTest (1.743) الدالة إحصائياً عند (0.008) وهي أصغر من (0.05) وعليه يوجد دور معنوي دال إحصائياً.

إذا من خلال النتائج نقول إنه يوجد دور ايجابي عند مستوى (0.05) ومنه نستخلص قرار اختبار الفرضية الإحصائية:

نرفض الفرضية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 : توجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للبرامج التكوينية في تحسين أداء العمال المهنيين في المؤسسة التربوية.

وبخصوص قراءتنا لقيم معامل الارتباط بيرسون R ومعامل التحديد R^2 ومعامل الانحدار B تفسر قيمة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، حيث قدرت قيمة R (0.272) وهو موجب وهذا يعني أن العلاقة موجبة بين المتغيرين، أي ان البرامج التكوينية لها دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسة التربوية بشكل ايجابي، وتتوافق هذه النتيجة مع ما تم

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الإشارة إليه في الجانب النظري الى أن وجود البرامج التكوينية يساعد وبشكل كبير في تحسين مستويات الأداء واكتساب العمال المهنيين المؤسسة التربوية لمهارات وأساليب عمل جديدة.

وتفسيرنا بالنسبة للمساهمة R2 للمتغيرين من خلال قيمة معامل R2 (0.119) ومنه يتضح أن البرامج التكوينية لها دور بصفة ايجابية وبنسبة 7.4% في التغيرات الحاصلة على مستوى أداء العمال المهنيين المؤسسة التربوية، وهو ما يفسر قيمة B (0.226) وهو ايجابي أي البرامج التكوينية تساعد على تغيير سلوك العاملين من أجل التطوير من أدائهم وتحقيق الأهداف المنتظرة منهم.

استنتاج عام:

إن النتائج التي انتهت إليها هذه الدراسة تؤكد نص الفرضية العامة وهي أنه هناك دور للتكوين في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسة التربوية. وبعد القيام بالمعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الحزمة الإحصائية لبرنامج SPSS النسخة (22) تم التوصل الى:

- للتكوين دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية.
- يساهم التكوين في تحسين وتطوير أداء ومهارات العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية.
- للبرامج التكوينية دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا وما تطرقنا اليه في الجانبين النظري والتطبيقي لموضوع التكوين ودوره في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية ، وتطرقنا لاهم ما يتعلق بالتكوين سواء أهميته وأهدافه وانواعه وخصائصه، وأيضا الأداء واهم العوامل المؤثرة فيه ومحدداته الى وسائل قياسه، يمكن القول ان تكوين العمال اصبح شيئا ضروريا لا يمكن الاستغناء عنه ، كون العنصر البشري له أهمية كبيرة في سير و نجاح المؤسسات ، و أيضا لكونه عنصرا فعالا في كل جوانب المؤسسة ، لهذا يجب إعطائه الاهتمام الكامل و معرفة قيمته التي لا يمكن الاستغناء عنها ، و بهذا يجب على كل مؤسسة الاهتمام بالعنصر البشري و التركيز عليه من خلال تكوينه بشكل جيد ، فلكل شخص مهارات و إمكانيات و قدرات تحتاج فقط من يعطيه الفرصة لاستخراج كل مقوماته التي قد تساهم بشكل كبير في مساعدة المؤسسة، وبالتكوين الجيد تتحقق هاته النقطة و يندمج الفرد في المؤسسة بشكل جيد ، و يقدم الأداء المرجو منه في كل فترات مساره المهني و بهذا تتحقق الإنتاجية و تصل المؤسسة للأهداف المرجوة.

يعتبر التكوين أحد الأساسيات والمتطلبات الضرورية لأي سياسة تتخذها المؤسسة بهدف تحسين مستوى العمال وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم، وتحسين سلوكهم وتشجيعهم، واستثمار أقصى ما يمتلكونه من طاقات وخبرات لمواكبة التطورات الداخلية والخارجية. هذا من أجل تعزيز أداء العمال وتحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

وبعد إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي من خلال دراسة تطبيقية على مستوى ثلاث مؤسسات تربوية لمعرفة الفرضية الرئيسية "للتكوين دور في تحسين أداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية" تم التوصل الى مجموعة من النتائج يمكننا ذكر أهمها فيما يلي:

- التكوين يساهم في تطوير قدرات مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسات التربوية وهذا ما يؤدي بالعامل الى التكيف الجيد مع الوظيفة وتقديم أفضل أداء ممكن.

- التكوين يساعد العاملين في اكتساب المعلومات ومعارف جديدة وصقل مهاراتهم التي تساعدهم في اداء المهام الموكلة لهم بكفاءة وفعالية.

- نجاح المؤسسة وتطورها يرجع الى الاهتمام بالعاملين وهذا من خلال تكوينهم وتحسين معارفهم مما ينتج عنه التكيف الجيد مع كل التغيرات التي قد تطرأ في الوظيفة التي يقدمها وهذا ما يحقق نجاح المؤسسة.

- يلعب التكوين دورا هاما في خلق روح المبادرة والابتكار بين العمال مما ينتج عنه أفكار تساعد المؤسسة في النجاح والتطور.

- بالتكوين الجيد الذي يتلقاه العامل بالمؤسسة يجعله يؤدي العمل بدقة وتركيز أكبر.

- البرامج التكوينية تساهم في اكتساب العاملين مهارات ومعارف جديدة.

- ان البرامج التكوينية تساهم في تحسين اداء العاملين في المؤسسات التربوية.

- تسعد البرامج التكوينية في تغيير سلوك العاملين بالمؤسسات التربوية.

- تكوين الافراد الجدد بالمؤسسات التربوية يؤدي الى تعزيز الثقة بالنفس.

التوصيات:

- اقتراح تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للعمال المهنيين.

- توفير الظروف المادية والبيئية للتكوين داخل المؤسسة.

- زيادة الوعي بأهمية العملية التكوينية.

- تنوع البرامج التكوينية مع مراعاة الفروق الفردية للعاملين.

- جعل العملية التكوينية مستمرة لمواكبة التطورات التكنولوجية.

خاتمة

- اقتراح التمديد في فترات تكوين الموظفين أثناء الخدمة مما يساهم في تعميق المعارف المكتسبة.

- اقتراح استخدام أدوات ووسائل مختلف التجهيزات التكنولوجية الحديثة في مختلف المجالات حتى يتم مساعدة المتكون على استيعاب محتوى البرامج التكوينية.

- اقتراح تعميم عملية التكوين على كل الموظفين والعمال حسب المهام مما يساعد في تحسين قدرة أدائهم.

افاق الدراسة:

وفي الأخير يمكن اعتبار هذه الدراسة مرحلة تمهيدية لمواضيع مستقبلية حول تحسين فعالية التكوين من خلال مرجعة الموارد البشرية.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

- 1- أحمد صقر عاشور، السلوك التنظيمي في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 2- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية بالإسكندرية، مصر، 2007.
- 3- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 2002.
- 4- رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية بالإسكندرية، مصر، 2000.
- 5- زواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، القاهرة، 2002.
- 6- سعاد نايف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية، ط 3، دار وائل النشر، الأردن، 2007.
- 7- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، مصر، 2001.
- 8- عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، ط3، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977.
- 9- عبد الغفار، السلوك التنظيمي للإدارة والأفراد، الجامعة المصرية للنشر والتوزيع، مصر، 1997.
- 10- علي محمود عبد الوهاب، إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1990.
- 11- فاطمة عبد الرحيم النوايسة، أساسيات علم النفس، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

قائمة المصادر والمراجع

- 12- محسن علي عطية، البحث العلمي في التربية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2009.
- 13- محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي التصميم والمنهج والاجراءات، ط2، الاسكندرية، 1987.
- 14- محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتب، صنعاء، 2019.
- 15- محمد قاسم القيروتي، إدارة الأفراد- المرشد العلمي- في تطبيق الأساليب العلمية في إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص، ط1، دار الشروق، الأردن، 1990.
- 16- مدحت أبو النصر، إدارة العملية التدريبية، النظرية والتطبيق، دار التعمير للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، 2008.

المعاجم والقواميس

- 1- ابن منظور، لسان العرب قاموس مرشد الطلاب، ط3، دار صادر، بيروت، 1994.
- 2- سمير الشويكي، المعجم الإداري، ط 1، دار المشرق الثقافي للنشر والتوزيع، 2006.
- 3- قاموس مرشد الطلاب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

المجلات:

- 1- عبد الرحمان طاهر محمد، دور تدريب الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية، مجلة الكون للعلوم الاقتصادية والإدارية، عدد 98، المجلد 23، بغداد، العراق، 2016.
- 2- فاضل فايزة وآخرون، الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الاداء الوظيفي، مجلة روافد، العدد الاول، الجزائر، 2017.

الأطروحات والرسائل الجامعية

- 1- أقطي رباب، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2009.
- 2- بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019.
- 3- بوشليق أمين، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.
- 4- بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.
- 5- ثامر صالح، علي عون مسعي، دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الوادي، 2019.

- 6- حليلة موساوي، دور الاتصال المؤسستي في رفع الأداء الوظيفي في إدارة الجامعات المحلية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم السياسية، الجزائر، 2015.
- 7- حوت رميساء، عيد يسمينه، دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2022.
- 8- خالد البوش، الرقابة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة لنيل الماستر في علم الاجتماع، جامعة أم البواقي، 2017.
- 9- شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي لدى العاملين بقطاع الأمن، مذكرة نيل شهادة ماجستير، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، 2010.
- 10- عقبة طيب، غطاس خالد تامة محمد الغزالي، دور التكوين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة شهادة ماستر، جامعة الوادي، 2019.
- 11- علاهم نجوى، فضيلة بلالي، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2018.
- 12- عوض الله محمد علي الهادي، دور التدريب في أداء العاملين - السودان -، مذكرة ماجستير، جامعة الإمام المهدي، 2017.
- 13- نادر أحمد عبد الرزاق، تقييم أثر الحوافز - مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية في وجهة نظر العاملين رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، فلسطين، 2010.
- 14- هايلة موسي، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، جامعة أوكلي محند، بويرة، 2015.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبيان حول:

" دور التكوين في تحسين اداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية "

دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التربوية بالجلفة

تحت إشراف:

- د. فرحات عبد الرحمن

من إعداد الطالب:

- زمزم سمير

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

يسعدنا أن نضع بين أيديكم استبيان لإجراء دراسة ميدانية بغرض معرفة " دور التكوين في تحسين اداء العمال المهنيين بالمؤسسات التربوية " وذلك استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية. لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة بما يعبر عن رأيكم على أسئلة الاستبيان، بوضع علامة (x) حول الإجابة التي تراها مناسبة، علما بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض هذا البحث، وأن تكون موضع العناية والسرية التامة.

2024/2023

البيانات الشخصية:

❖ الجنس:

() أنثى - () ذكر

❖ السن:

❖ من 19 سنة إلى 35 سنة ()

❖ من 36 سنة إلى 45 سنة ()

❖ من 45 سنة فما فوق ()

❖ الخبرة:

() من سنة إلى 5 سنوات

() من 6 سنوات إلى 10 سنة

() من 11 سنة إلى 15 سنة

() من 15 سنة فما فوق

❖ المستوى العلمي:

() متوسط

() ثانوي

() أخرى

❖ المركز الوظيفي:

() عامل مهني من الصنف الأول

() عامل مهني من الصنف الثاني

() عامل مهني من الصنف الثالث

قائمة الملاحق

أولاً: التكوين

الرقم	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يعتبر التكوين مهم بالنسبة لك					
2	تلقيت تكويناً داخلياً					
3	تلقيت تكويناً خارجياً					
4	الوظيفة التي تشغلها تحتاج إلى تكوين مستمر					
5	تولي المؤسسة اهتماماً بعملية التكوين					
6	التكوين الذي زاولته يناسب وظيفتك					
7	يساعدك التكوين في تنمية قدراتك وتحسين مهاراتك					
8	للتكوين دور في خلق روح المبادرة والابتكار					
9	يساهم التكوين في تحسين وضعيتك المهنية					
10	العملية التكوينية تجعلك قادراً على أداء العمل بدقة وإتقان					

ثانياً: البرامج التكوينية

الرقم	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	البرامج التكوينية تساهم في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لدى العاملين					
12	تساعد البرامج التكوينية على تغيير سلوك العاملين					
13	للبرامج التكوينية دور في تحسين العلاقة بين العامل والمسؤول					
14	محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله					
15	طبيعة منصبك يتطلب تكوين بصفة مستمرة					
16	ترى المؤسسة أن العامل بحاجة دائمة إلى البرامج التكوينية					
17	يتم التنوع في اختيار طرق وأساليب التكوين					

قائمة الملاحق

					يتم اختيار البرامج التكوينية وفقا لحاجات المتكويين ورغباتهم	18
					يوجد تناسب بين المحتوى التكويني والمستوى التعليمي للعامل	19
					تتسم البرامج التكوينية بالبساطة وقدرتها على التكيف مع المتغيرات الحاصلة	20
ثالثا: اداء العاملين						
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق	العبارة	الرقم
					تبدل قصارى جهدك في أداء عملك	21
					لدايك الرغبة المستمرة في تطوير ادائك	22
					انت راضي عن الأداء الذي تقوم به وتقدمه في عملك	23
					لدايك مهارات التواصل مع الاخرين	24
					لديك المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في عملك	25
					تتحمل المسؤولية في أداء عملك	26
					اسعى لتطوير ادائي ومهاراتي	27
					ظروف العمل تؤثر في مستوى الاداء	28
					واجه مشاكل تعيقني في أداء عملي	29
					قدمت أفكار جديدة ساهمت في تحسين أداء العاملين في المؤسسة	30

قائمة الملاحق

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	24	3,4	60,0	60,0
	انثى	16	2,3	40,0	100,0
	Total	40	5,7	100,0	
Manquant	Système	662	94,3		
	Total	702	100,0		

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 19 الى 35	3	,4	7,5	7,5
	من 36 الى 45	17	2,4	42,5	50,0
	من 45 فما فوق	20	2,9	50,0	100,0
	Total	40	5,7	100,0	
Manquant	Système	661	94,3		
	Total	701	100,0		

المركز الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عمال مهني مركز اول	12	1,7	30,0	30,0
	عامل مهني مركز ثاني	20	2,9	50,0	80,0
	عامل مهني مركز ثالث	8	1,1	20,0	100,0
	Total	40	5,7	100,0	
Manquant	Système	661	94,3		
	Total	701	100,0		

الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 5 سنوات	14	2,0	35,0	35,0
	من 6 الى 10 سنوات	17	2,4	42,5	77,5
	من 11 الى 15 سنة	5	,7	12,5	90,0
	من 15 فما فوق	4	,6	10,0	100,0
	Total	40	5,7	100,0	
Manquant	Système	661	94,3		
	Total	701	100,0		

قائمة الملاحق

Corrélations

	يعتبر التكوين مهم بالنسبة لك	تلقيت تكويننا داخليا	تلقيت تكويننا خارجيا	الوظيفة التي تشغلها تحتاج الى تكوين مستمر	تولي المؤسسة اهتماما بعملية التكوين	زاولته يناسب وظيفتك	يساعدك التكوين في تنمية قدراتك وتحسين مهاراتك	للتكوين دور في خلق روح المبادرة والابتكار	يساهم التكوين في تحسين وضعيتك المهنية	العملية التكوينية تجعلك قادرا على أداء العمل بدقة واتقان	التكوين
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1	-,569**	-,030	-,053	-,285	-,249	-,261	-,356*	-,435**	-,097	,883**
		,000	,853	,744	,074	,121	,104	,024	,005	,550	,244
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تلقيت تكويننا داخليا	1	-,020	,300	,425**	,381*	,159	,232	,250	,102	,501**
		-,569**	,904	,060	,006	,015	,327	,149	,120	,533	,001
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تلقيت تكويننا خارجيا	تلقيت تكويننا داخليا	1	,325*	,184	-,017	-,087	-,017	,029	,441**	,342*
		-,030	,904	,040	,254	,919	,594	,919	,859	,004	,031
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

قائمة الملاحق

الوظيفة التي تشغلها تحتاج الى تكوين مستمر	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	-,053	,300	,325*	1	,406**	,414**	,204	,121	,153	,217	,695**
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
تولي المؤسسة اهتماما بعملية التكوين	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	-,285	,425**	,184	,406**	1	,452**	,383*	,362*	,328*	,257	,730**
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
التكوين الذي زاولته يناسب وظيفتك	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	-,249	,381*	-,017	,414**	,452**	1	,409**	,274	,409**	,290	,655**
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
يساعدك التكوين في تنمية قدراتك وتحسين مهاراتك	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	-,261	,159	-,087	,204	,383*	,409**	1	,751**	,667**	,000	,610**
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
للتكوين دور في خلق روح	Corrélacion de Pearson	-,356*	,232	-,017	,121	,362*	,274	,751**	1	,751**	,137	,587**

قائمة الملاحق

المبادرة والابتكار	Sig. (bilatérale)	,024	,149	,919	,456	,022	,087	,000	,000	,398	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
يساهم التكوين في تحسين وضعيتك المهنية	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	-,435**	,250	,029	,153	,328*	,409**	,667**	,751**	1	,093	,583**
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
العملية التكوينية تجعلك قادرا على أداء العمل بدقة واقنان	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	-,097	,102	,441**	,217	,257	,290	,000	,137	,093	1	,332*
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
التكوين	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	,883**	,501**	,342*	,695**	,730**	,655**	,610**	,587**	,583**	,332*	1
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,811	3

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,361 ^a	,130	,107	2,96879

a. Prédicteurs : (Constante), الدرجة الكلية للتكوين

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	50,178	1	50,178	5,693	,022 ^b
Résidus	334,922	38	8,814		
Total	385,100	39			

a. Variable dépendante : اداء العاملين

b. Prédicteurs : (Constante), الدرجة الكلية للتكوين

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,345 ^a	,119	,096	2,98796

a. Prédicteurs : (Constante), التكوين

b. Variable dépendante : اداء العاملين

قائمة الملاحق

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	45,839	1	45,839	5,134	,029 ^b
Résidus	339,261	38	8,928		
Total	385,100	39			

a. Variable dépendante : اداء العاملين

b. Prédicteurs : (Constante), التكوين

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	29,987	5,169		5,802	,000
التكوين	,325	,144	,345	2,266	,029

a. Variable dépendante : اداء العاملين

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,272 ^a	,074	,050	3,06333

a. Prédicteurs : (Constante), البرامج التكوينية

b. Variable dépendante : اداء العاملين

قائمة الملاحق

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	28,509	1	28,509	3,038	^b 08,0
Résidus	356,591	38	9,384		
Total	385,100	39			

a. Variable dépendante : اداء العاملين
 b. Prédicteurs : (Constante), البرامج التكوينية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	32,281	5,397		5,981	,000
البرامج التكوينية	,226	,129	,272	1,743	08,0

a. Variable dépendante : اداء العاملين

قائمة الملاحق

Corrélations

		البرامج التكوينية تساهم في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لدى العاملين	تساعد البرامج التكوينية على تغيير سلوك العاملين	للبرامج التكوينية دور في تحسين العلاقة بين العامل والمسؤول	محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله	ترى المؤسسة ان العامل بحاجة دائمة الى البرامج التكوينية	يتم التنوع في اختيار طرق وأساليب التكوين	يتم اختيار البرامج التكوينية وفقا لحاجات المتكويين ورغباتهم	يوجد تناسب بين المحتوى التكويني والمستوى التعليمي للعامل	تنتم البرامج التكوينية بالبساطة وقدرتها على التكيف مع المتغيرات الحاصلة		
البرامج التكوينية	Corrélation de Pearson	1	,493**	,920**	,616**	,562**	,613**	,375*	,608**	,334*	,634**	,355**
	Sig. (bilatérale)		,001	,156	,000	,000	,000	,017	,000	,035	,000	,055
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
البرامج التكوينية تساهم في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لدى العاملين	Corrélation de Pearson	,493**	1	,540**	-,061	,218	,208	,420**	,051	,031	,066	,024
	Sig. (bilatérale)	,001		,000	,710	,176	,198	,007	,753	,849	,687	,882
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
تساعد البرامج	Corrélation de Pearson	,920**	,540**	1	,049	,013	-,146	,082	-,169	-,130	,099	-,011

قائمة الملاحق

التكوينية على تغيير سلوك العاملين	Sig. (bilatérale) N	,156 40	,000 40	,763 40	,938 40	,368 40	,615 40	,298 40	,423 40	,543 40	,944 40	
للبرامج التكوينية دور في تحسين العلاقة بين العامل والمسؤول	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,616** ,000 40	-,061 ,710 40	,049 ,763 40	1 ,026 40	,351* ,034 40	,336* ,745 40	,053 ,006 40	,425** ,617 40	,082 ,005 40	,436** ,318 40	,162 ,318 40
محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,562** ,000 40	,218 ,176 40	,013 ,938 40	,351* ,026 40	1 ,015 40	,381* ,044 40	,321* ,399 40	,137 ,341 40	-,154 ,341 40	,086 ,597 40	,134 ,410 40
طبيعة مناصب يتطلب تكوين	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	,613** ,000	,208 ,198	-,146 ,368	,336* ,034	,381* ,015	1 ,824	,036 ,010	,401* ,475	,116 ,072	,287 ,072	,160 ,324

قائمة الملاحق

صفة مستمرة	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
تري المؤسسة	Corrélacion de Pearson	,375*	,420**	,082	,053	,321*	,036	1	-,082	-,141	,025	,058
أن العامل	Sig. (bilatérale)	,017	,007	,615	,745	,044	,824		,614	,387	,880	,722
بحاجة دائمة الى البرامج التكوينية	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
يتم التنوع في اختيار طرق وأساليب التكوين	Corrélacion de Pearson	,608**	,051	-,169	,425**	,137	,401*	-,082	1	,519**	,485**	,053
	Sig. (bilatérale)	,000	,753	,298	,006	,399	,010	,614		,001	,002	,745
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
يتم اختيار البرامج التكوينية وفقا لحاجات المتكونين ن ورغباته م	Corrélacion de Pearson	,334*	,031	-,130	,082	-,154	,116	-,141	,519**	1	,437**	-,091
	Sig. (bilatérale)	,035	,849	,423	,617	,341	,475	,387	,001		,005	,578
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

قائمة الملاحق

يوجد تناسب بين المحتوى التكويني والمستوى التعليمي للعامل	Corrélacion de Pearson	,634**	,066	,099	,436**	,086	,287	,025	,485**	,437**	1	,159
	Sig. (bilatérale)	,000	,687	,543	,005	,597	,072	,880	,002	,005		,328
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
تتسم البرامج التكوينية بالبساطة وقدرتها على التكيف مع المتغيرا ت الحاصلة	Corrélacion de Pearson	,355**	,024	-,011	,162	,134	,160	,058	,053	-,091	,159	1
	Sig. (bilatérale)	,055	,882	,944	,318	,410	,324	,722	,745	,578	,328	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

قائمة الملاحق

Corrélations											
	تبدل قصارى جهدك في أداء عملك										
تبدل قصارى جهدك في أداء عملك	1	,130	-,008	,224	,454**	,343*	,013	-,155	,037	-,117	,298
تبدل قصارى جهدك في أداء عملك		,425	,962	,165	,003	,030	,937	,339	,818	,472	,062
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
تبدل قصارى جهدك في أداء عملك	,130	1	,333*	,603**	,235	,129	-,194	-,059	-,073	,072	,479**
تبدل قصارى جهدك في أداء عملك		,425	,036	,000	,144	,428	,230	,717	,655	,658	,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
تبدل قصارى جهدك في أداء عملك	-,008	,333*	1	,313*	,109	,003	,016	-,023	-,039	,125	,484**
تبدل قصارى جهدك في أداء عملك		,962	,036	,049	,502	,988	,923	,890	,811	,443	,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

قائمة الملاحق

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Corrélati on de مهارات التواصل مع الآخرين (bilaté le)	,224	,603**	,313*	1	,418**	,457**	,232	,111	-,043	-,134	,640**
Sig.	,165	,000	,049		,007	,003	,149	,494	,794	,410	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Corrélati on de المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في عملك N	,454**	,235	,109	,418**	1	,185	-,014	-,074	,111	-,042	,425**
Sig.	,003	,144	,502	,007		,252	,931	,649	,497	,795	,006
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Corrélati on de المسؤولية في أداء عملك N	,343*	,129	,003	,457**	,185	1	,116	,117	,005	-,243	,348*
Sig.	,030	,428	,988	,003	,252		,477	,472	,974	,132	,028
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Corrélati on de لتطوير ادائي ومهاراتي (bilaté le)	,013	-,194	,016	,232	-,014	,116	1	,646**	-,164	-,152	,386*
Sig.	,937	,230	,923	,149	,931	,477		,000	,313	,350	,014

قائمة الملاحق

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
ظروف العمل تؤثر في مستوى الاداء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	-,155	-,059	-,023	,111	-,074	,117	,646**	1	,016	-,073	,437**
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
اواجه مشاكل تعيقني في أداء عملي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,037	-,073	-,039	-,043	,111	,005	-,164	,016	1	,036	,238
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
قدمت أفكار جديدة ساهمت في تحسين أداء العاملين في المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	-,117	,072	,125	-,134	-,042	-,243	-,152	-,073	,036	1	,325*
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
اداء العاملين	Corrélation de Pearson	,298	,479**	,484**	,640**	,425**	,348*	,386*	,437**	,238	,325*	1

قائمة الملاحق

Sig. (bilatérale)	,062	,002	,002	,000	,006	,028	,014	,005	,139	,041
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		التكوين	البرامج التكوينية	الدرجة الكلية للتكوين
التكوين	Corrélation de Pearson	1	,437**	,826**
	Sig. (bilatérale)		,005	,000
	N	40	40	40
البرامج التكوينية	Corrélation de Pearson	,437**	1	,868**
	Sig. (bilatérale)	,005		,000
	N	40	40	40
الدرجة الكلية للتكوين	Corrélation de Pearson	,826**	,868**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques d'échelle

	Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
Partie 1	61,3250	19,969	4,46862	15 ^a
Partie 2	62,1000	20,092	4,48244	15 ^b
Deux parties	123,4250	62,969	7,93528	30

a. Les éléments sont : يعتبر التكوين مهم بالنسبة لك , تلقيت تكويننا خارجيا , تولى المؤسسة اهتماما بعملية التكوين , يساعدك التكوين في تنمية قدراتك وتحسين مهاراتك , يساهم التكوين في تحسين وضعيتك المهنية , البرامج التكوينية تساهم في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لدى العاملين , للبرامج التكوينية دور في تحسين العلاقة بين العامل والمسؤول , طبيعة منصبك يتطلب تكوين بصفة مستمرة , يتم التنوع في اختيار طرق وأساليب التكوين , يوجد تناسب بين المحتوى التكويني والمستوى التعليمي للعامل , تبذل قصارى جهدك في أداء عملك , انت راضي عن الأداء الذي تقوم به وتقدمه في عملك , لديك المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في عملك , اسعى لتطوير ادائي ومهاراتي , واجه مشاكل تعيقني في أداء عملي.

b. Les éléments sont : تلقيت تكويننا داخليا , الوظيفة التي تشغلها تحتاج الى تكوين مستمر , التكوين الذي زاولته يناسب وظيفتك , للتكوين دور في خلق روح المبادرة والابتكار , العملية التكوينية تجعلك قادرا على أداء العمل بدقة واتقان , تساعد البرامج التكوينية على تغيير سلوك العاملين , محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله , ترى المؤسسة ان العامل بحاجة دائمة الى البرامج التكوينية , يتم اختيار البرامج التكوينية وفقا لحاجات المتكويين ورغباتهم , تتسم البرامج التكوينية بالبساطة وقدرتها على التكيف مع المتغيرات الحاصلة , لديك الرغبة المستمرة في تطوير ادائك , لديك مهارات التواصل مع الاخرين , تتحمل المسؤولية في أداء عملك , ظروف العمل تؤثر في مستوى الاداء , قدمت أفكار جديدة ساهمت في تحسين أداء العاملين في المؤسسة.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,573
		Nombre d'éléments	15 ^a
	Partie 2	Valeur	,555
		Nombre d'éléments	15 ^b
		Nombre total d'éléments	30
		Corrélation entre les sous-échelles	,572
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	,728
		Longueur inégale	,728
		Coefficient de Guttman	,728

a. Les éléments sont : يعتبر التكوين مهم بالنسبة لك , تلقيت تكويننا خارجيا , تولى المؤسسة اهتماما بعملية التكوين , يساعدك التكوين في تنمية قدراتك وتحسين مهاراتك , يساهم التكوين في تحسين وضعيتك المهنية , البرامج التكوينية تساهم في اكتساب مهارات ومعارف جديدة لدى العاملين , للبرامج التكوينية دور في تحسين العلاقة بين العامل والمسؤول , طبيعة منصبك يتطلب تكوين بصفة مستمرة , يتم التنوع في اختيار طرق وأساليب التكوين , يوجد تناسب بين المحتوى التكويني والمستوى التعليمي للعامل , تبذل قصارى جهدك في أداء عملك , انت راضي عن الأداء الذي تقوم به وتقدمه في عملك , لديك المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في عملك , اسعى لتطوير ادائي ومهاراتي , واجه مشاكل تعيقني في أداء عملي.

b. Les éléments sont : تلقيت تكويننا داخليا , الوظيفة التي تشغلها تحتاج الى تكوين مستمر , التكوين الذي زاولته يناسب وظيفتك , للتكوين دور في خلق روح المبادرة والابتكار , العملية التكوينية تجعلك قادرا على أداء العمل بدقة واتقان , تساعد البرامج التكوينية على تغيير سلوك العاملين , محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله , ترى المؤسسة ان العامل بحاجة دائمة الى البرامج التكوينية , يتم اختيار البرامج التكوينية وفقا لحاجات المتكويين ورغباتهم , تتسم البرامج التكوينية بالبساطة وقدرتها على التكيف مع المتغيرات الحاصلة , لديك الرغبة المستمرة في تطوير ادائك , لديك مهارات التواصل مع الاخرين , تتحمل المسؤولية في أداء عملك , ظروف العمل تؤثر في مستوى الاداء , قدمت أفكار جديدة ساهمت في تحسين أداء العاملين في المؤسسة.