

شكر وتقدير

شكر وتقدير

نتقدم بجزيل شكرنا إلى كل من ساهم في إعداد هذه
الدراسة وأخص بالذكر:

أفراد العائلتين الكريمتين

الأستاذ مراد ناهي

إلى جميع المدراء والمسؤولين

وعمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية

الباحثين: فلاح ساجية وحادالله كنزة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	
	شكر وتقدير	
	ملخص الدراسة	
	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية	
	فهرس المحتويات	
	فهرس الجداول	
	فهرس الاشكال	
1	مقدمة.....	
	الفصل الأول: تحديد الدراسة	
4	تمهيد.....	
4	1.1. إشكالية الدراسة.....	
5	2.1. فرضيات الدراسة.....	
6	3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة.....	
6	4.1. أهمية الدراسة.....	
6	5.1. أهداف الدراسة.....	
6	6.1. تحديد المصطلحات.....	
7	7.1. دراسات سابقة.....	
10	خلاصة.....	
	الفصل الثاني: الاتجاهات	
12	تمهيد.....	
13	1.2. مفاهيم الاتجاه.....	
14	2.2. التمييز بين الاتجاه والمصطلح.....	
16	3.2. أهمية الاتجاهات.....	
17	4.2. أنواع الاتجاهات.....	
19	5.2. طرق اكتساب الاتجاهات.....	
21	خلاصة.....	

الفصل الثالث: المتغير التكوين	
23	تمهيد.....
24	1.3. عموميات التكوين.....
26	2.3. أهمية التكوين.....
27	3.3. خصائص التكوين.....
28	4.3. أنواع التكوين.....
32	5.4. مراحل التكوين.....
41	خلاصة.....
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	
43	تمهيد.....
44	1.4. الدراسة الاستطلاعية.....
45	2.4. منهج الدراسة.....
45	3.4. ميدان الدراسة.....
46	4.4. عينة الدراسة.....
47	5.4. أدوات جمع بيانات الدراسة.....
50	6.5. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.....
50	7.5. صعوبات الدراسة.....
51	خلاصة.....
الفصل الخامس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
53	تمهيد.....
67	1.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....
68	2.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....
69	3.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....
70	4.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة.....
71	خلاصة.....
73	استنتاج عام.....
75	توصيات الدراسة.....
	قائمة المراجع.....
	قائمة الملاحق.....

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة	موضوع الجدول	رقم
46	خصائص عينة الدراسة	1
49	توزيع بنود استبيان الدراسة	2
54	نتائج اختبار t للبند رقم 1	3
54	نتائج اختبار t للبند رقم 2	4
55	نتائج اختبار t للبند رقم 3	5
55	نتائج اختبار t للبند رقم 4	6
56	نتائج اختبار t للبند رقم 5	7
57	نتائج اختبار t للبند رقم 6	8
57	نتائج اختبار t للبند رقم 7	9
58	نتائج اختبار t للفرضية الجزئية الأولى	10
60	نتائج اختبار t للبند رقم 8	11
60	نتائج اختبار t للبند رقم 9	12
61	نتائج اختبار t للبند رقم 10	13
61	نتائج اختبار t للبند رقم 11	14
62	نتائج اختبار t للفرضية الجزئية الثانية	15
63	نتائج اختبار t للبند رقم 12	16
64	نتائج اختبار t للبند رقم 13	17
64	نتائج اختبار t للبند رقم 14	18
65	نتائج اختبار t للبند رقم 15	19
66	نتائج اختبار t للفرضية الجزئية الثالثة	20

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

الصفحة	موضوع الشكل	رقم
17	تصنيف الاتجاهات	1
36	طرق تحديد الاحتياجات التكوينية	2
40	مراحل العملية التكوينية	3

ملخص باللغة العربية

ملخص الدراسة:

تدخل هذه الدراسة في إطار التحضير لنيل شهادة في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وهي تحت عنوان: "اتجاهات العمال نحو التكوين - دراسة ميدانية على عينة إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو"

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة أهمها:

- محاولة تسليط الضوء على واقع التكوين في المؤسسات الصناعية الجزائرية؛
- إبراز أهمية برامج التكوين في خلق اتجاهات العمال نحو العملية التكوينية.

في حين تتجلى أهمية الدراسة في كون هذه الأخيرة:

- تناولت جانبا مهما من شخصية الأفراد والمنظمات على حد سواء؛
- تناولت فئة الإطارات التي تعتبر موضوعا قليل التداول.

أما الهدف منها فهو:

- الكشف عن اتجاهات العمال نحو العملية التكوينية؛
- الكشف عن الفروق الموجودة بين العمال فيما يخص واقع التكوين في المؤسسات الجزائرية؛
- الكشف عن الفروق الموجودة بين العمال فيما يخص الفئات الأكثر استقطابا للتكوين؛
- الكشف عن الفروق الموجودة بين العمال فيما يخص آفاق التكوين (السبل والوسائل).

وطرحت هذه الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو التكوين؟.

والذي تفرعت عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- ما هي اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو واقع التكوين؟؛
- ما هي فئات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية الأكثر استقطابا لبرامج التكوين؟
- ماهي اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو آفاق التكوين (السبل والوسائل).

وللإجابة عليها، فقد وُضفنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأعدنا استبيان بغرض جمع البيانات من فئة الإطارات، اخترنا منهم 60 فردا كعينة عشوائية بسيطة، وذلك على مستوى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية التي كانت ميدانا للدراسة.

ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في:

- يمكن القول أن اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية نحو التكوين إيجابية؛
- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية نحو واقع التكوين؛
- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية الأكثر استقطابا للتكوين؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية نحو أفاق التكوين (السبل والوسائل).

وعلى ضوء النتائج التي توصلنا إليها، اقترحنا التوصيات التالية:

- تطوير نظام التكوين المعتمد والتركيز على الجوانب التطبيقية والمعرفية؛
- إتباع أساليب حديثة في طرق ووسائل التدريب بعيدا عن الطرق والأساليب التقليدية.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات، التكوين، الإطارات، المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية.

ملخص باللغة الإنجليزية

Abstract :

This study, belonging to the Psychology Master's Prohibition Framework, majoring in Humans Resources Organization and Management, entitled "Workers Attitudes to the training Process, a field study on a sample of Frameworks Enterprise Nationale des Industries Electromenager, in the state of Tizi Ouzou.

There are several reasons why we chose this topic for research, the most important of which are:

- Attempt to determine the reality of the training of industrial companies in Algeria;
- Eager to learn how to train staff in an organization to keep up with changes and developments in the administrative field.
- Emphasize the importance of training programs to workers' attitudes toward the training process.

While the importance of this study is reflected in the latter:

- It addresses composition in the tire category, a topic that, to our knowledge, has not been adequately addressed.

Its goals are:

- Determinate the nature of the attitudes of employees in the organization towards the formation process.
- Learn about the process of training workers in institutions as part of the new reform and the general's attitudes of workers towards this process especially.
- Uncover individual's differences among employees related to training realities.
- Identify individual's differences among workers in the tire category that attracts the most training.
- Uncover individual's differences in training horizons (paths and means) among workers.
- Provide comments and suggestions based on the results achieved.

This study raises the following main questions:

- What are the educational trends for the National Home Appliance Industry Corporation.

This leads to the following sub-problems:

- What are the real trends in tire training at Enterprise Nationale des Industries Electromenager ?
- Which country household electrical industry company category attracts the most training programs ?
- What are the trends in the educational vision (way and means) of the Enterprise Nationale des Industries Electromenager ?

To answer these questions, we incorporated a descriptive approach in this study and prepared a questionnaire to collect data-informations from tire categories, from which we randomly selected 60 subjects at the Enterprise Nationale des Industries Electromenager.

The main results obtained can be summarized as follows:

- It can be said that the educational inclination of the Enterprise Nationale des Industries Electromenager is positive.
- There are statistically significant individual differences in trends in electric home tires in training reality.
- There is a statistically significant one of the aforementioned individuals across the Enterprise Nationale des Industries Electromenager various tire categories.
- There were statistically significant differences in trends in educational horizons (paths and means) across the Enterprise Nationale des Industries Electromenager.

Based on our results, we make the following recommendations:

- Provide a good training system for employees in the organization, focusing on all aspects of knowledge and practical skills.
- Attention needs to be paid to worker attitudes towards institutional training processes;

Abstact :-----

- Need to follow the latest training methods, methods and means, away from traditional methods and methods.

Keywords: trend, training, Frameworks, Enterprise Nationale des Industries Electromenager.

مقدمة

مقدمة:

يعتبر التكوين أحد الوسائل التي تعتمد عليها المنظمة في تحقيق أهدافها المسطرة، ووظيفة حساسة ومهمة في تمكين المؤسسة من مسايرة المتطلبات الداخلية والأفاق المستقبلية، رفع التحدي ومواكبة التغيرات الخارجية وكذا التقدم العلمي، بالتالي تطور وتنمية المؤسسة هذا من جهة، ومن جهة أخرى هو أحد أهم مقومات التنمية البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة والتي تساهم في النهوض بالعنصر البشري وذلك عن طريق إحداث تغييرات في قدرات الفرد العقلية والعضلية بتزويده بالمعارف والمهارات بهدف تحسين الأداء، رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المشتركة، وبما أن التكوين يشمل الأفراد العاملين في المؤسسة، تجدر بنا الإشارة لمختلف التصورات ووجهة النظر أي اتجاهات العاملين والتي تختلف من فرد لآخر سواء بالموافقة أو بالرفض، أو ميل نسبي أو إيجابي نحو العملية التكوينية.

وقد جاءت دراستنا لتتناول اتجاهات العمال نحو العملية التكوينية في المؤسسات الصناعية وبالأخص المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تناولت هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي تشمل على مقدمة، قمنا بتركيب أربعة فصول حددنا في الفصل الأول منه الأسطر العريضة للدراسة، وتبعاً لذلك طرحنا إشكالياتها العامة وما تفرع منها من تساؤلات جزئية وعددها ثلاثة (3)، وصغنا مقابل ذلك فرضياتها العامة وما تفرع منها من فرضيات جزئية وعددها ثلاثة (3)، وأوضحنا أسباب اختيارنا هذا الموضوع بالتحديد، والأهمية الكامنة من ورائه، وأهدافه المرجوة، وتطرقنا إلى بعض الدراسات ذات الشبه بالموضوع وعددها ثلاثة (3) دراسات، وحاولنا كذلك إبراز أوجه اختلاف وتشابه هذه الدراسات مع دراستنا.

أما في الفصل الثاني فطرحنا فيه موضوع "الاتجاه" بشكل عام، ثم تناولنا فيه تعريف الاتجاه، التمييز بين الاتجاه وبعض المصطلحات، أهمية الاتجاه، أنواع الاتجاه، وختمناه بطرق اكتساب الاتجاه.

في حين خصصنا الفصل الثالث لمتغير "التكوين" حيث تطرقنا فيه إلى عموميات التكوين، أهمية التكوين، خصائص التكوين، أنواع التكوين، مراحل العملية التكوينية.

كما جاء في الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة من خلال المنهج المتبع خلال الدراسة، ميدان الدراسة، مجتمع الدراسة، أدوات جمع بيانات الدراسة والأساليب الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

وأخيرا في الفصل الخامس ركزنا فيه على عرض ومناقشة وتفسير نتائج البحث على ضوء فرضيات الدراسة.

وتم قمنا باستنتاج عام خلصنا فيه إلى جملة نتائج الدراسة وأخيرا الخاتمة وما تمخض منها من جملة توصيات فالمراجع والملاحق.

الفصل الأول

تحديد الدراسة

تمهيد:

إن مباشرة دراسة ترتبط بين الاتجاهات والتكوين، يفرض على الباحث اعتبار المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية على أنها ميدان لدراسته، ذلك أن هذا الأخير يمثل مخبرا مفتوحا تتفاعل فيه كل العناصر المشكلة لدراسته والتي تسمح له ببناء تصوره وتوجيهه، وبالتالي: طرح المشكلة وتوقع الفروض المناسبة لها؛ سرد أهمية الدراسة والأهداف المتوخاة من إنجازها؛ تحديد المصطلحات التي سيتم التعامل معها وتدعيمها ببعض الدراسات السابقة بعد التعقيب عليها؛ التعرض لأوجه التشابه والاختلاف فيما بينها؛ وهي حسب رأينا خطوات منهجية، منظمة ومتكاملة فيما بينها، وهي ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1.1. إشكالية الدراسة:

يشهد العالم في الوقت الحالي تطورا مستمرا في مختلف الميادين خصيصا ميدان العمل، إذ يلعب العامل في هذا الميدان دورا حاسما في قيام المنظمة وبقائها في محيطها الذي يتميز بالحركة وكذا بالتحديات المختلفة، فهذا الأخير لا ينفك على التحكم في تقنية إلا وظهرت أخرى متطورة أكثر، وعادة ما يميل الفرد لاتجاهات مكتسبة وثابتة نسبيا لموضوعات معينة في تخصصه المهني بالقبول أو الرفض، كما نجد المنظمة تسعى بدورها لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية منها والتكنولوجيا من أجل السير الأحسن لها ومحاولاتها التكيف مع التحولات الحالية والمستقبلية، لهذا نجدها تلجأ لاستعمال وسائل فعالة لتطوير موظفيها والرفع من مستوى أدائهم لمستوى المقاييس المطلوبة، وذلك عن طريق التكوين الذي يعتبر أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري وذلك بإكسابه جملة من المعارف النظرية والتطبيقية من أجل التحسين والرفع من جودة الأداء داخل المنظمة.

فالتكوين عملية إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بذلك العمل، وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى أدائه وزيادة إنتاجية المؤسسة. (الشيخ الداوي، 2006، 03)

هذا، وتوجد دراسات عديدة تناولت موضوع التكوين من بينها دراسة معهد (سانكش) (sanx) (1975) حول "سياسة التكوين في المؤسسة"، ارتكزت حول العوامل التي من شأنها أن تعطي فعالية للتكوين، كما أشار لأهمية التكوين والمتكون في نجاح عملية التكوين.

إلى جانب التكوين، نجد الاتجاه الذي يعتبر تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النسبي للمعتقدات التي يكتسبها الفرد تجاه موضوع أو موقف معين وتهيئته لاستجابة تكون لها أفضلية عنده. (محمد شفيق، 2003، 117)

وانطلاقاً مما سبق تبين لنا أن التكوين مفهوم واسع ومتطور يرتبط باتجاهات الأفراد من جهة، والمؤسسة من جهة أخرى، إذ يساهم في رفع الإنتاج كما ونوعاً، وتحسين الأداء وتنمية القدرات الذاتية للعاملين، وفي هذا الصدد نجد دراسة تناولت موضوع "أثر التكوين في تحسين الأداء" التي قام بها (اندر فليشمان) حيث ارتكز فيها على أثر التكوين على اتجاهات وسلوكيات المشرفين الذين تلقوا دروس في التكوين، حيث قام بتصميم اختبارات على المشرفين قبل وبعد التكوين، فاستنتج أن أداء العمال بين الفترتين مختلفة، بحيث ارتفع أداء المشرفين بعد عملية التكوين.

واعتماداً على ما سبق يمكن أن نطرح التساؤل التالي: ما هي اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو التكوين؟

2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي فقد قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية: يُتَوَقَّعُ أن تكون اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بـتيزي وزو نحو التكوين إيجابية.

وتتفرع عنها 03 فرضيات جزئية كما يلي:

- الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بـتيزي وزو نحو واقع التكوين؛
- الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف فئات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية الأكثر استقطاباً للتكوين؛
- الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو آفاق التكوين (السبل والوسائل).

3.1. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة:
- الرغبة في التعرف على كيفية تكوين الإطارات في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية لمسايرة التغييرات والتطورات في المجال الإداري؛
 - محاولة التعرف على واقع التكوين في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

4.1. أهمية الدراسة:

- استمدت هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات يمكن إيجازها في كون هذه الأخيرة، تتناول موضوع التكوين لدى فئة الإطارات وهو موضوع حسب علمنا قليل التداول.

5.1. أهداف الدراسة:

- أما أهداف الدراسة فتتجلى في:
- التعرف طبيعة اتجاهات العمال في المؤسسة نحو العملية التكوينية؛
 - التعرف على عملية تكوين العمال في المؤسسة ضمن إصلاحاتها الجديدة بصفة عامة وعلى اتجاهات العمال نحو هذه العملية بصفة خاصة.

6.1. تحديد المصطلحات:

1.6.1. التكوين:

- لغة:** كون شيء، بمعنى ركبه بالتأليف بين أجزائه، وتكون بمعنى حدث، ويقال كون فتكون وتحرك. (إبراهيم أنيس وآخرون، 806)
- اصطلاحاً:** عرفه "سيلفيو مونتا يلتو" أنه عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة. (الحسن بو عبد الله، 1998، 09)

- إجرائياً:** سلسلة من النشاطات التدريبية تهدف لإكساب وتزويد العاملين تراكمات معرفية (مهارات، معلومات، قدرات) لتنمية كفاءاتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، وتحقيق غايات مهنية.

2.6.1. الاتجاه:

- لغة:** اتجه، يتجه، اتجاها أي أقبل عليه بوجهه. (محمد فتحي عكاشة، 1997، 18)

اصطلاحاً: نظام متكامل من المفاهيم والمعتقدات والدوافع والميول السلوكي، يمكن اعتبارها مشاعر الأفراد اتجاه الأشياء المحيطة بهم، وهي مشاعر إما إيجابية أو سلبية.
(كامل محمد عوض، 58، 1996)

إجرائياً: مجموعة من الاعتقادات والمشاعر والعواطف التي تتميز بالثبات النسبي التي توجه سلوك الأفراد إيجابياً أو سلبياً نحو موقف، موضوع أو فكرة معينة.

7.1. دراسات سابقة:

تجدر الإشارة إلى أننا سردنا الدراسات السابقة المولوية بشكل زمني تسلسلي متنازل من أحدث دراسة إلى أقدمها.

1.7.1. الدراسة الأولى:

تمت تحت إشراف الدكتور عبد "الحميد زعباط" في إطار التحضير لأطروحة التخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003.

كان سبب اختياره لهذا الموضوع، محاولة فهم مدى أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية، دور التكوين على مستوى المؤسسات، مدى تأثير عملية التكوين على الإنتاج في المؤسسة.

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة (دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية مركب السيارات الصناعية، الرويبة).

وقد توصلت دراسته إلى أن هذا المركب كان إلى غاية سنة 2002 خاصة فترة 1996 كان التسيير غير صحيح، حيث سجل انخفاض محسوسا في الإنتاج بالنسبة للمنتجات بمختلف أنواعها سواء الشاحنات أو الحافلات، ويعود سبب ذلك إلى نقص قلة الأموال بالعملية الصعبة وعدم تكوين بعض الفئات التي لها علاقة مباشرة بعملية الإنتاج وكذلك كثرة الغيابات، لكن سجلت انطلاقا من 2001 انتعاشا نظرا لتحسين عوامل عديدة منها نقص غياب العمال، تكوينهم ووفرة العملة الصعبة وهذا ما ساعدها للعودة للإنتاج بعد العودة لرسكلة العمال وتطوير وسائل الإنتاج.

2.7.1. الدراسة الثانية :

تمت تحت إشراف الدكتور "عبد الفتاح بوخمخ" في إطار التحضير لأطروحة التخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل وإشراف اقتصادي، جامعة منتوري بقسنطينة 2008-2009. كان سبب اختياره لهذا الموضوع، محاولة تبيان أثر تطبيق التكوين على كفاءات العاملين في المؤسسة.

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول فعالية التكوين في تطوير الكفاءات (دراسة حالة مركب المحركات والجرارات بقسنطينة).

وقد توصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن فعالية برامج التكوين لا تتحقق فقط بحسن التخطيط والتصميم لها وإنما تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التكويني، وعملية تنفيذ برامج التكوين تعتبر الحلقة الثانية من سلسلة حلقات العملية التكوينية، فهي إدارة البرنامج التكويني وإخراجه حيز الوجود، وهذه المرحلة مهمة إذ يتم فيها تبين حسن وسلامة تخطيط البرامج التكوينية، وينعكس نجاحها وفشلها إيجابا أو سلبا على المرحلة الموالية لها والمتعلقة بتقييم البرامج التكوينية، وتعد عملية تقييم التكوين والتي تشكل آخر حلقة من سلسلة حلقات العملية التكوينية أداة هامة لا يستغنى عنها لرصد نقاط القوة والضعف، فمن خلالها يمكن تحديد التغيرات سواء كانت في معارف المتكويين أم في مهاراتهم، أو في انجازاتهم، ويجب أن تشمل العملية جميع أبعاده ومجالات التكوين، وبشكل أساسي لا بد من أن تغطي البرامج التكوينية، المتكويين والمكويين.

3.7.1. الدراسة الثالثة:

تمت تحت إشراف الدكتور "عرعور مليكة" في إطار التحضير لأطروحة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع 2013-2014، تخصص تنظيم وعمل بجامعة محمد خيضر بسكرة.

كان سبب اختيارها لهذا الموضوع، محاولة لطرح العلاقة بين التكوين أثناء الخدمة وأداء الموظفين.

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغزو، خنشلة.

وقد توصلت الباحثة إلى نتيجة مفادها أن التكوين أثناء الخدمة يعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية لأنه سياسة تتبناها المؤسسة من أجل تحسين مستوى الموظفين وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكهم وتحفيزهم، واستخراج أقصى ما لديهم من الطاقات وتعميق خبراتهم من أجل مسايرة ومواكبة مختلف التطورات الحاصلة على المستوى الداخلي أو مستوى البيئة الخارجية حتى تتمكن المؤسسة من تحسين أداء موظفيها.

4.7.1. أوجه اختلاف وتشابه الدراسات السابقة مع دراستنا:

على الرغم من اختلاف الدراسات السابقة في تناولها لموضوع اتجاهات العمال نحو التكوين من خلال أن كل دراسة أشارت إليه من زاوية معينة، وبالموازاة مع دراستنا، فإنها اتفقت جميعا على: أهمية التكوين وضرورة تطبيق البرامج التكوينية على مستوى المؤسسات، ودورها في تحسين أداء العمال ورفع إنتاجية المؤسسة.

خلاصة:

بعد التطرق إلى العناصر المكونة لهذا الفصل بالتفصيل، والتي سمحت لنا بتحديد دراستنا بشكل دقيق، يأتي الدور على التطرق إلى المفاهيم والنظريات الموضوعية الخاصة بمتغيرات دراستنا، ويبرز دور هذه الخطوة عندما تقوم هذه الأخيرة بدعم أو نفي ما وضعناه كفروض للدراسة، وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي المخصص لأحد متغيرات الدراسة ألا وهو الاتجاهات.

الفصل الثاني

الإتجاهات

تمهيد:

لقد نال موضوع الاتجاهات اهتماما واسعا من قبل الباحثين وعلماء النفس الاجتماعي من خلال دراستهم عن الشخصية وديناميكية الجماعة في الكثير من المجالات كالمهن، الإدارة وغيرها، وذلك الاعتبار الاتجاهات من العناصر المهمة المؤثرة في سلوك الفرد، ودوافعه وكذا ضبطه وتوجيه سلوكه.

أخذت دراسات القيم والاتجاهات نمو متزايدا خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين خاصة في علم النفس والاتجاهات النفسية يمكن مناقشتها من حقل الإدارة، فالأفراد العاملين لهم اتجاهات متعددة توجه سلوكهم إيجابيا وسلبيا نحو موقف، قضايا ومهن معينة وكذا أعمال مختلفة ويتوقف تمسك الأفراد باتجاهاتهم النفسية على مدى رؤيتهم الذاتية، إضافة لإدراكهم لاعتبار الإدراك الوجه الآخر لتشكيل السلوك الباطني للشخص الذي ينعكس على سلوكه الظاهري بالتالي يمكن معرفة وتحديد اتجاهات الفرد حو موقف او مواضع معينة.

1. مفهوم الاتجاهات:**1.1. مفهوم الاتجاه:**

لغة: اتجه يتجه، اتجاها أي اقبل عليه بوجهه. (محمد فتحي عكاشة، 1997، 18)

اصطلاحا: يعرف صلاح احمد مراد الاتجاه بأنه: حالة من الاستعداد أو التهيؤ النفسي لتنظيم من خلال خبرة الشخص وتمارس تأثير توجيهها وديناميكيا على استجابة الفرد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة. (صلاح احمد مراد، 1988، 320)

ويعرف " تيرسون " (thurtone): الاتجاه النفسي هو تعميم لاستجابات الفرد تعميما يدفع سلوكه بعيدا أو قريبا من مدرك معين. (طلعت حسن عبد الرحيم، 1988، 101.97)

يقول " محمد السيد أبو النيل " في تعريفه للاتجاه: بأنه استعداد نفسي تظهر محصلة في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعي او اقتصادي او سياسي أو حول قيمة من القيمة الدينية أو الجمالية أو النظرية ن أو الاجتماعية أو حول جماعة من الجماعات. (زيدان مصطفى، 1998، 65)

ويعرف " بوجاردس " "Bogardus" الاتجاه: بأنه الميل الذي يدفع بالسلوك قريبا أو بعيدا من بعض العوامل البيئية ويضفي على هذه العوامل البيئية معايير موجبة أو سلبية تبعا لدرجة اقترابه منها أو نفوره عنها وهو ميل ثابت نسبيا.

(Bogardus,E,S,1931,P52)

أكد كذلك "عمر ماهر محمد" أن الاتجاه هو استجابة عامة عقلية ونفسية عند الفرد نحو مثيرات محددة مرتبطة بموضوع معين في البيئة التي يعيش فيها وتوجيهها خبراته السابقة لها ما يكفل تقييمها وتعميمها على سلوكه الكلية في المواقف والظروف المتشابهة المرتبطة بموضوع الاتجاه مما يجعله يتصف بأنه اتجاه إيجابي أو سلبي

(عمر ماهر محمود، 2003، 16)

وقد عرفه البورت " ALLPRT ": بأنه حالة استعداد او تهيؤ عقلي تنظم عن طريق الخبرة، والاتجاهات تؤثر تأثيرا موجها في استجابات الفرد لجميع الموضوعات والمواقف المرتبطة بها. (الثبيتي والعتي، 2007)

2.1. التمييز بين الاتجاهات وبعض المصطلحات الأخرى:

يمكن التمييز بين الاتجاهات وبعض المصطلحات الأخرى كالتالي:

1.2.1: الاتجاه والميل:

الاتجاه استعداد وجداني مكتسب نسبيا يجعل الفرد يميل الى موضوعات أو مواقف معينة، فتجعله يقبل عليها ويجذبها او يعرض عنها ويكرهها بينما الميول سمة عامة. فالميل أقرب إلى تحديد ما يفعله الفرد أكثر ما يحدد كيف يفعله ويطلق عليها دينامية أو دافعية (غنيم، 1975، 300)

ولذلك تستخدم مقاييس الميول عادة قبل الانخراط في المهنة، فقد تكون للشخص الذكاء والقدرات التي تؤهله للنجاح في مهنة معينة لكنه لا يميل إليها ولا يحبها، فاختبار الميول تمد الباحثين نوع معين من المعرفة عن ميول الفرد التي لا توفرها اختبارات الذكاء، أما مقاييس الاتجاهات فتستخدم أثناء الخدمة أو بعدها. (جلال، 1985، 25)

ومن أهم ما يميز الاتجاه عن الميل هو « أن الاتجاه يتضمن المعتقدات مثلما يتضمن المشاعر بخلاف الميل » (غنيم، 1975، 322)

2.2.1. الاتجاه والسلوك:

الاتجاه استعداد عقلي للاستجابة أو ميل عام نحو الأقرب أو الابتعاد عن موضوع ما، بينما السلوك هو أداة للتعبير عن الاتجاه بالقول أو الفعل أو باي وسيلة تدل على الرفض أو القبول.

وهذا ما يؤكد "مورفي" أن الاتجاه استعداد للاستجابة وليس هو السلوك، وإنما هو شرط يسبق السلوك. (عبد الرحمان وقماطي، 1992، 193)

3.2.1. الاتجاه والقيم:

يمكن الفرق بين الاتجاه والقيم في أن القيم هي أكثر اتساعا وتعميما من الاتجاه، تتضح أو تكشف عن نفسها من خلال تعبير الافراد عن اتجاهاتهم نحو مواضيع محددة مثلا: اتجاه الفرد نحو مبنى أثري عريق يتأثر بقوة الجمال عند هذا الفرد بمعنى أن مفهوم القيمة أعم وأشمل من مفهوم الاتجاه (سيد محمود الطواب، 2008، 21)

4.2.1. الاتجاه والسمة:

كالسمة هي الصفة او الخاصية للسلوك، تتصف بقدر من الاستمرار، ويمكن ملاحظتها وقياسها وتحتوي الشخصية على عدة أنواع من السمات (خليفة، 1986، 73)

5.2.1. الاتجاهات والإيديولوجية:

الإيديولوجية هي إطار واسع وشامل يجمع داخله عدد كبير من الاتجاهات للفرد التي ترتبط بعضها البعض الآخر وتتمثل فيها ادراكاته لذاته، وادراكاته للمجتمع الخارجي، أو هي عبارة عن الاتجاه الشامل الذي يمكن أن نطلق عليه فلسفة حياة الفرد (خليفة، 1986، 73.75)

6.2.1. الاتجاه والرأي:

تأثر الاتجاهات تأثيراً ملموساً على أن آراء الفرد، كما أن هذه الآراء تؤثر في اتجاهاته عن طريق زيادة تأكيدها، بينما الاتجاهات تتكون عن طريق الخبرات الانفعالية المختلفة. ويمكن القول بأن الآراء هي تعبير عن الاتجاه حيث تمثل الاتجاه اطاراً عاماً للآراء، فيوجد تأثير متبادل بينهما، كما أنه لا يمكن اعتبار الاتجاهات حسب السيد رأياً عاماً إلا في حالة اتصالها بمشكلة عامة يدور حولها الجدل (السيد، 1985، 467)

7.2.1. الاتجاه والعاطفة:

الاتجاه أكثر عموماً وشمولاً من العاطفة التي تقتصر على الجانب الشعوري والوجداني أما الاتجاه فيشمل جوانب عقلية ومعرفية وإدراكية.

8.2.1. الاتجاه والتعصب:

الاتجاه أما يكون سلبياً أو إيجابياً، أما التعصب فهو عبارة عن اتجاه سلبي لا يقوم على أساس منطقي مشحون شحنة انفعالية زائدة، التي تجعل التفكير بعيداً عن الموضوعية والمنطق السليم. (السمراني، 1988، 94)

9.2.1. الاتجاه والمعتقد:

المعتقدات محددات عقلية وشعورية عريضة ومتعمقة وشبه ثابتة لدى الافراد أو الجماعات، والتي تحدد النظرة الكلية والاساسية للفرد نحو الحياة والعالم والمجتمع ونحو نفسهن حيث يرى درويش بان المعتقد اضيق من الاتجاه، باعتباره مجرد معارف الشخص

وتصوراته عن موضوع ما فهو ذو طبيعة معرفية معلوماتية لا يتصف بالانفعال
(درويش، 1990، 92)

3.1. أهمية الاتجاهات:

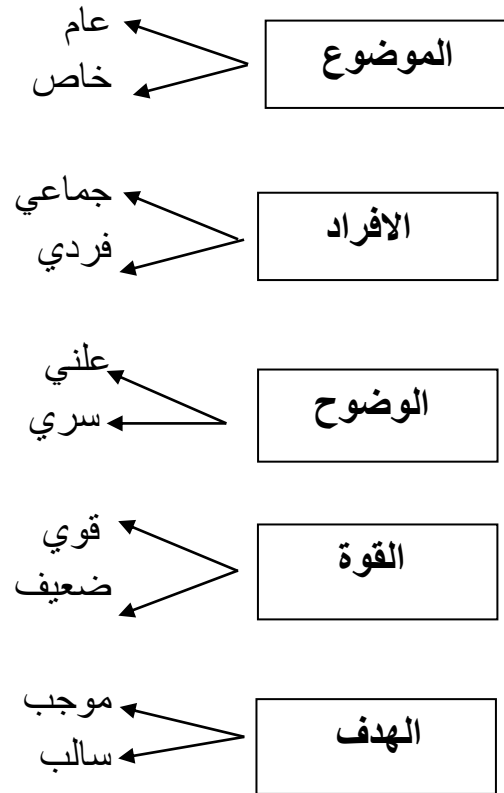
اتفق علماء النفس الاجتماعي على ان للاتجاهات أهمية خاصة لأنها تعد جزء هاماً من حياتنا ولأنها تلعب دوراً كبيراً في توجيه السلوك الاجتماعي في الكثير من مواقف الحياة الاجتماعية ومجالاتها العديدة وتمدنا في ذلك الوقت بتنبؤات صادقة عن سلوكه في تلك المواقف فضلاً عن كونها من النواتج المهمة لعملية التنشئة الاجتماعية والاتجاهات هي استجابات القبول أو الرفض إزاء مواقف أو موضوع اجتماعي جدي معين.
(عبد الفتاح محمد دويز، 2006، 266)

كما يعتبر جوهر الدراسات عن الاتجاهات في المجالات المختلفة هو دعم الاتجاهات المسيرة لتحقيق أهداف العمل فيها وأضعاف الاتجاهات المعيقة، بل أن العلاج النفسي في أحد معانيه هو محاولة لتغيير اتجاهات الفرد نحو ذاته أو نحو الآخرين أو نحو عالمه.
(صالح محمد أبو جادو، 1998، 217)

اتجاه الافراد نحو موضوع معين يمكنه من التنبؤ بنوعية السلوك الذي سيتبعه الفرد إزاء هذا الموضوع. (سعيد احمد شويل الغامدي، 2002، 29)

4.1. أنواع الاتجاهات:

تصنف الاتجاهات على عدة أسس تبعا لتصنيف "البورت" كما هي مبينة في الشكل



الشكل (1): يوضح تصنيف الاتجاهات

1.4.1. على أساس الموضوع:**-الاتجاهات العامة:**

وهي التي لها صفة العمومية، وتنتشر وتشيع بين أفراد المجتمع، مثل: الاتجاه نحو الاشتراكية الديمقراطية كمبدأ لتحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية.

-الاتجاهات الخاصة:

وهي التي تنص على النواحي الذاتية الفردية، مثل الاتجاه نحو الزواج.

(منسي، 1990، 210)

2.4.1. على أساس الافراد:**-الاتجاهات الجماعية:**

تتعلق بصاحب الاتجاه فقط، كاتجاه الفرد نحو شخص معين او نحو مهنة معينة.

-الاتجاهات الفردية:

هي التي تشترك فيها أكبر عدد من الافراد مثل الاتجاه نحو قائد معين.

3.4.1. على أساس الوضوح:**-الاتجاهات العلنية:**

الاتجاه الظاهر هو الذي لا يجب على صاحبها حرجا في ظهوره مثل: الاتجاه نحو مجموعة من الفضائل كالتمسك بالعادات والتقاليد.

-الاتجاهات السرية:

وهي اتجاهات خفية التي لا يجب على صاحبها ان يطلع عليها الناس اما لكونها محضورة كالانضمام الى حزب سياسي محضور.

4.4.1. على أساس القوة:**-الاتجاهات القوية:**

هي التي تجعل صاحبها يدافع في سبيل تحقيقها بكل الوسائل الممكنة كالاتجاه نحو الدين.

-الاتجاهات الضعيفة:

كالاتجاهات نحو شاعر معين فاذا سمع بنقده يدافع او يقبل ذلك فيكتفي بالتعبير عن ذلك

بالقبول (العلمي، 1997، 11)

5.4.1. على أساس الهدف:**-الاتجاهات الإيجابية:**

هي الاتجاهات التي تجذب الفرد نحو موضوع معين شخصي او بيئي بالتأييد والموافقة عليه.

-الاتجاهات السلبية:

هي التي تجعل الفرد بعيدا عن موضوع ما شخصي كان شخصي او بيئي أي يجعله ينفرد منه ويكون بالمعارضة وعدم الموافقة (زيدان محمد مصطفى، 1988، 66)

5.1. طرق اكتساب الاتجاهات:

يكتسب الفرد اتجاهاته عبر مراحل نموه ويغيرها وفقا لعوامل وتأثيرات مختلفة ومن بينها نجد:

-التنشئة الاجتماعية:

عبارة عن عملية ديناميكية يتم فيها التفاعل وتبادل التأثير بين الافراد ومحيطهم، مما يؤدي في النهاية إلى تشكيل شخصية متميزة ذات طابع ثقافي ومعرفي.

وعرفها علماء الاجتماع بعملية اجتماعية وسياسية بواسطتها يستطيع الفرد أن يكون جزءا من المجتمع الذي يولد فيه، ومن خلال المعطيات والعمليات التي تبدأ من ساعة الولادة، يتعلم الطفل القيم والمهارات والعادات والاتجاهات الموجودة في المجتمع. وللتنشئة الاجتماعية دور في اكتساب اتجاهات يتفاعل الفرد في محيطه ويؤثر ويتأثر به، ويتبادل المعارف والأفكار مع أفراد مجتمعه مما يؤدي إلى اكتساب هذه الاتجاهات نحو مختلف المواضيع والقضايا.

-الأسرة:

الأسرة هي الخلية الأساسية والأولى في حياة الطفل ففيها يتلقى خبراته ومهارته الأولى عن طريق احتكاكه بأفراد أسرته وبهذا يكتسب اتجاهاته ويتمسك بها ويصبح من الصعب التخلي عنها.

-المدرسة:

تعتبر المدرسة المكان الثاني الذي يكتسب فيها الفرد مهاراته، حيث يحتك فيه الطفل بالمعلم والأطفال الآخرين، وبهذا يكون جماعات يتأثر بأفرادها ويؤثر فيهم، ولقد اهتم علماء النفس بالمدرسة وأكدوا بأن التلميذ يتعلم فيها فرصا جديدة من أجل إعادة نمو معارفه وخبراته، وبهذا يمكن للطفل أن يصحح الاتجاهات المكونة لديه في الأسرة إذا كانت غير ملائمة.

-المؤسسات الثقافية:

تنمي الخبرات الشخصية ومن خلالها يتحصل الفرد على معلومات جديدة وذلك حسب ثقافته الذاتية ومستواه المعيشي والطبقة التي يتحدد منها ويعتبر المحيط الخارجي ميدانا لتبادل الأفكار والآراء والثقافات ويمكن اعتباره ميدانا للتنشئة الاجتماعية.

(نعيم الرفاعي، 1995، 441)

-وسائل الاعلام:

للأنترنت دور فعال في اكتساب الاتجاهات حيث نتلقى منه معلومات جديدة حول عدة ميادين ويساهم في تشكيل الاتجاهات من خلال ما يقدمه من معارف وأحكام وقضايا خاصة أنه أصبح لغة العصر الحالي.

كل هذه العوامل تلعب دور في اكتساب الفرد للاتجاهات والاختلاف يظهر فقط في تفاعله مع هذه العوامل وتأثره بها **(نعيم الرفاعي، 1995، 142)**

خلاصة:

نستنتج أن الاتجاه حالة تلقائية تتكون لدى الفرد ليعبر عن حالة داخلية ذاتية، تظهر على شكل مواقف وتكون هذه المواقف أحيانا إيجابية وأحيانا سلبية.

الاتجاهات تبقى نسبية وليست مطلقة باعتبارها جملة من المواقف المستمرة في حياة الفرد نحو مختلف مواضيع الحياة المختلفة التي يعيشها الفرد في حياته اليومية.

وللاتجاهات أهمية بالغة في حياة الفرد اذ تحدد موقفه حيال ما يحيط به، وبفضلها يؤثر على هذا المحيط، كما أن الاتجاهات تتأثر بهذا المحيط وتغيراته، بحيث يمكن للفرد أن يغير اتجاهاته نحو مواقف أو موضوع معين.

وعليه فإن موضوع الاتجاهات لما له من الجاذبية والأهمية، فإنه كان ولا يزال من أهم موضوعات علم النفس الاجتماعي نظرا لعلاقته بمختلف جوانب النشاط الإنساني.

الفصل الثالث التكوين

تمهيد:

يتطلب تناول بعض الظواهر التي تُلاحَظُ في مجتمع ما، اللجوء إلى الميدان عينه، تسجيل وتحليل مظاهر تلك الظاهرة، من الأجل الإلمام بأكبر قدر ممكن من خصائصها والإحاطة بها من كل الجوانب، وعدم إغفال أي جانب منها، من أجل تقديم تصور علمي يسعى الباحث من خلاله إلى إيجاد حلول لها، وتتطوي دراستنا هذه، على مجموعة من الخطوات المنهجية، تتمثل في: الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من التعرف على مجتمع الدراسة وأخذ فكرة عن العينة التي ستأخذُ منه مستقبلاً، وجعلتنا نتأقلم مع ميدان الدراسة وخطرتنا لنكون مرتاحين أثناء مباشرتنا للدراسة الأساسية؛ عينة الدراسة التي تعتبر خزان للمعلومات التي نسعى إلى افتكاكها؛ أدوات جمع البيانات، بحيث يمكن الاعتماد على أكثر من أداة لجمع المعلومات بغية الحصول على دلائل أكثر لتدعيم ما افترضناه، والتي يجب أن تكون على درجة عالية من المقبولية، الموثوقية والمصدقية في نتائجها وملاءمتها لطبيعة الدراسة وخصوصياتها، وهي كذلك المرحلة التي قمنا لأجلها بإعداد استبيان أولي؛ الأساليب الإحصائية المستعملة التي تعمل على إضفاء الموضوعية على النتائج التي نخلص إليها؛ وفي الأخير الصعوبات المواجهة في تناول الدراسة؛ وهي في رأينا، عناصر مترابطة ومنسجمة فيما بينها، وهو ما قمنا به في هذا الفصل.

1.5. الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على مستوى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، خلال شهري جوان وجويلية 2022، حيث قمنا باكتشاف ميدان العمل الذي سوف نجري فيه الدراسة الاستطلاعية والأساسية ومعرفة هيكلها التنظيمي، ومختلف المصالح ونظام العمل الخاص بها، وتهدف الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها إلى ضبط المتغيرات والتأكد من مدى صلاحية أداة البحث من حيث الصدق والثبات، وقد أختيرت هذه المؤسسة نظراً لتماشيه مع طبيعة دراستنا.

تكمن أهدافها فيما يلي:

تحديد عناصر موضوع البحث العلمي.

الإطلاع على المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية وظروف وطرق العمل وسيروورتها، وكذلك التعرف على اتجاهات عمالها نحو التكوين.

جمع المعلومات الخاصة بمجتمع الدراسة وخاصة المعلومات والبيانات المسطرة حول المهام الموكلة للعمال لميدان البحث.

معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات وذلك من حيث وضوح بنودها وتعليماتها، ومدى قدرتها على قياس ما يراد قياسه من متغيرات. اختيار عينة البحث.

1.2. تقنيات الدراسة الاستطلاعية:

الملاحظة:

عملية يقوم فيها الباحث بمشاهدة ومراقبة ظاهرة معينة، والقدرة على فهمها بأسلوب دقيق، تستخدم في الدراسة الاستطلاعية بهدف اكتشاف ميدان الدراسة بالتالي الوصول إلى مصادر المعلومات.

الاستبيان:

تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد يحتوي على مجموعة من الأسئلة والعبارات تكون موجهة، ويطلب من المبحوثين الإجابة عليها، ويمكن للاستبيان أن يملأ ذاتياً أو من خلال المقابلة. (محفوظ جودة، 2008، 20).

يعتبر كوسيلة هامة وأساسية في جمع البيانات في البحوث الاجتماعية، ويستخدم الاستبيان للتحقق من وجود العينة والتحقق أيضاً من الخصائص السيكومترية.

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

توصلنا لاكتشاف ميدان البحث، والذي يحتوي على عدة مراكز وعلى عدة مناصب ولكل منصب مهام أساسية وثنائية، ومتطلبات كالخبرة والمؤهلات والمستوى التعليمي الذي يختلف من عامل لآخر. العامل مسؤول عن عمله، احترام القوانين وتلبية الطلبات. كل عمل يتطلب ظروف مناسبة لأدائه بشكل سليم كالإضاءة والتهوية، تعرفنا على الأخطار والعراقيل التي قد يصادفها العامل أثناء عمله ووسائل الحماية والوقاية منها.

اطلعنا على مجتمع البحث وتأكدنا من وجود عينة البحث، والتأكد من الخصائص السيكومترية، منه توصلنا إلى الاستبيان يتميز بالصدق والثبات.

2.5. منهج الدراسة:

إن مشكلة التكوين معقدة، ذلك أنها تتعلق بالتفاعل اليومي للفرد مع عناصر التكوين، هذا ما جعلنا نعتمد على المنهج الوصفي الذي مكننا من التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة وإقامة علاقات بين عناصرها.

3.5. ميدان الدراسة:

أجريت دراستنا في ولاية تيزي وزو، باعتبارها مكان الإقامة، ما سمح لنا بإجراء بحثنا في إحدى مؤسساتها الإنتاجية وهي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية التي تقع في مدينة تيزي وزو بالتحديد في المنطقة الصناعية "عيسات إيدير" بواد عيسي على بُعد 10 كلم من مدينة تيزي وزو، وتمتد على مساحة تقدر بـ 515 هكتار، وتضم 2710 عامل.

أنشأت المؤسسة عام 1974، بحيث كانت أولى منفذ ترميم أساسي للمؤسسة الوطنية للصناعات والتركييب الكهربائي sonelec، حيث تم إنشائها بمرسوم رقم 19183، وتوسعت ابتداءً من تاريخ 1983/10/12، وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية المقررة من طرف الحكومة، وبعد ذلك تحولت المؤسسة إلى شركة ذات أسهم، وهي ملك الدولة بنسبة 100%، وهي أول مؤسسة جزائرية تحصلت على شهادة "iso" 9002 وهذا عام 1998.

انحصر ميدان بحثنا في إحدى وحدات المؤسسة، وهي الوحدة المركزية لها والمتمثلة في وحدة الخدمات التقنية المتخصصة في الصناعات الميكانيكية، وهي وحدة تشمل على عدة أقسام، وهي: قسم الصناعات الميكانيكية، قسم الصيانة، قسم التجارة، قسم الإعلام الآلي، قسم العبور والنقل ...

وتجدر الإشارة إلى أننا أخذنا قسم الصناعات الميكانيكية كميدان لبحثنا.

4.5. عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من فئات الإطارات وتتكون عينة الدراسة من 60 تم اختيارهم بطريقة عشوائية دون شرط مسبق على مستوى، ويبين الجدول التالي بعض خصائص أفرادها. (1)

المتغير	النوع	تكرار	%
السن	من 18 إلى 35	19	29.2
	من 36 إلى 55	24	36.9
	56 فأكثر	17	26.2
الجنس	ذكر	57	87.7
	أنثى	3	4.6
الحالة العائلية	أعزب	18	27.7
	متزوج	42	64.6
الأقدمية	جديد	12	18.5
	متوسط	27	41.5
	قديم	21	32.3

جدول رقم (1): خصائص عينة الدراسة

من خلال الجدول رقم (19) أعلاه نلاحظ توزع سن أفراد عينة الدراسة بين 18 و35 سنة بنسبة 29.2% وبين 36 و55 بنسبة 36.9%، أما من بلغ سنهم 56 سنة فقد سجلوا ما نسبة 26.2%، والملاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و35 سنة، ويتوزع هؤلاء حسب متغير الجنس بين 87.7% من الذكور و4.6% من الإناث.

أما فيما يخص حالتهم العائلية فنجد أن ما نسبته 27.7% عزاب، مقابل 64.6% متزوجون ولم يرد ضمن عينة الدراسة لا المطلقون، ولا الأرامل.

وتتراوح الأقدمية منهم الجدد بنسبة 18.5% ومن المتوسطون بنسب 41.5% والقدامى بنسبة 32.3%.

5.5. أدوات جمع بيانات الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع وتشعب جوانبه، ارتأينا ضرورة استخدام كل ما يمكّننا من الإلمام بالموضوع من جوانبه المختلفة، لذلك اعتمدنا في هذه الدراسة على ثلاث وسائل منهجية لجمع البيانات، هي: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

1.5.5. الملاحظة:

لقد اعتمدنا في دراستنا، على الملاحظة بالمشاركة المكشوفة من مدخل التحقيق في الميدان، دراسة ومتابعة السلوكيات، نقل الآراء والاتجاهات المراد قياسها، وتعتبر الملاحظة بالمشاركة حسب رأينا، أنسب تقنيات الملاحظة، للحصول على المعلومات المتعلقة بدراسة الاتجاهات بصفة عامة، و التكوين بصفة خاصة، حيث قمنا بالاندماج وسط مجتمع البحث وسجلنا ملاحظات محتكمين إلى شبكة ملاحظات معدة سلفا، تحوي قائمة من الأسئلة الخاصة بإشكالية الدراسة العامة وتساؤلاتها الجزئية والفرعية، ما مكنا من الحصول على قدر وافر من المعلومات فيما يخص اتجاهات العمال نحو التكوين .

2.5.5. الاستبيان:

اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات حول اتجاهات أعمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو التكوين، واعتمدنا على تقنية الاستبيان لكون البيانات والمعلومات التي نحصل عليها تصف المستجيبون اتجاه موضوع التكوين.

والاستبيان الحالي يهدف إلى اكتشاف اتجاهات العمال نحو العوامل التالية:
اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو واقع التكوين.
فئات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية الأكثر استقطابا لبرامج التكوين.
اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو آفاق التكوين (سبل ووسائل)

تم تصميم الاستبيان بناء على ما اطلعنا عليه من دراسات حول اتجاهات العمال نحو التكوين، إضافة إلى ما لاحظناه على مستوى المؤسسة بشكل عام، وقسم الصناعات

الميكانيكية بشكل خاص، إضافة إلى ما قمنا به من مقابلات مع أفراد ينشطون في مجال التكوين، حيث راعينا في تصميم الاستبيان الحالي ما يلي:

أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها خمسة مستويات للإجابة، تتدرج من الموافقة الكلية إلى المعارضة الكلية، ويطلب من المستجوب اختيار إمكانية واحدة منها فقط، مع العلم أن بعضها مركب ويحتوي على أسئلة فرعية لكن يطلب منه اختيار إمكانية واحدة لكل سؤال فرعي؛ هذا النوع من الأسئلة هو الذي يندرج ضمن ما يعرف بمقياس "ليكرت"، وهو أكثر المقاييس شيوعاً، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقه أو عدم موافقه على خيارات محددة، وهذا المقياس مكون غالباً من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها على النحو التالي: موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً؛ وحى يتمكن من قياس اتجاهات العاملين (المفحوصين) فإننا نقوم بإعطاء نقاط أو درجات إلى هذه الاختيارات تتدرج من 1 إلى 5 بحيث تعطى الدرجة 5 إلى إجابة "موافق جداً" في حالة العبارات المواتية لاتجاه موضوع الدراسة، وتعطى الدرجة 1 إلى الإجابة "معارض جداً" في حالة العبارات المواتية كذلك؛ وقد اعتمدنا سلم التدرج الخماسي للكثير من الأسئلة، وكما أشار إليه بوظريفة⁽¹⁾ نظراً لكون الأجوبة والمواقف التي تتضمنها، تستدعي احتمال وجود أكثر من اختيارات ممكنين، وقد لا تصلح فيها الإجابة القطعية بل هي نسبية تتراوح بين التأكيد التام والنفى التام أو موقف معين.

أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها ثلاث إجابات، يطلب من المفحوص اختيار واحدة فقط؛

وقد تم اللجوء إلى الأسئلة المغلقة لـ:

. التغلب على مشكل التعبير اللغوي لدى المستجوب؛

. أنها لا تستغرق وقتاً طويلاً في الإجابة؛

. أنها لا تحتاج وقتاً طويلاً للتحليل.

وكان الاستبيان في شكله النهائي كما يلي:

. الديباجة الخاصة بالتعريف بمن نحن، وما نقوم به، وما المطلوب من المفحوص القيام به وكيف؛

. أسئلة تتعلق ببيانات الفرد ذاته، خصوصاً السن، الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية داخل المؤسسة.

. أسئلة تتعلق بواقع التكوين في المؤسسة؛

. أسئلة تتعلق بفئات الإطارات الأكثر استقطاباً لبرامج التكوين في المؤسسة؛

. أسئلة تتعلق بأفاق (سبل ووسائل) التكوين؛
وللمزيد من التفاصيل، انظر الملحق رقم (1)

ولقد قمنا بعرض هذا الأخير في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم 5، تم اختيارهم من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري، للتأكد من صدق أداة الدراسة، إذ طلب منهم إبداء آرائهم حول: وضوح عبارات الاستبيان، ملائمة العبارات للمحاور التي تنتمي إليها وأهمية العبارات لقياس ما وضعت من أجل قياسه، بالإضافة إلى إدخال أي تعديلات على صياغة تلك العبارات، أو بالإضافة إليها، أو أية ملاحظات يمكن أن تسهم في تطوير أداة الدراسة، وفي ضوء التوجيهات التي أبدوها قمنا بإجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وعليه يمكننا اعتبار أنه صادق ظاهرياً من حيث الأبعاد والبنود المكونة له، وأصبح يحتوي على 3 فقرة موزعة بين سؤال وبنود، على 3 محاور والجدول التالي يوضح بشكل أدق توزيع الأسئلة والبنود تبعاً لكل محور.

المحور	موضوع المحور	البنود
التمهيدي	الديباجة	أ ب ج د
الأول	التكوين في المؤسسة	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11.
الثاني	الإطارات الأكثر استقطاباً للتكوين	8، 9، 10، 11.
الثالث	أفاق التكوين	12، 13، 14، 15.

جدول رقم (2) توزيع بنود استبيان الدراسة حسب المحاور

نعني بثبات الاستبيان أنه إذا أعيد تطبيق نفس الاختبار على نفس الأفراد وفي نفس الظروف فإننا سنتحصل على نفس النتائج، وللتحقق من ثبات الاستبيان فقد استعنا بمعادلة ألفا كرومباخ فكان معامل الثبات الكلي مساوياً لـ 0.82^(*) وهي قيمة عالية تعبر عن ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في نتائجه.

هذا وقام الباحث بتوزيع 120 نسخة من الاستبيان، استرجع منها 60.

6.5. الأساليب الإحصائية المستعملة:

قمنا بحساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختباري f_{ot} ، معامل الارتباط بيرسون، للتحقق من مختلف الفرضيات، وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف باسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، الإخراج 21.

7.5. صعوبات الدراسة:

هذه الدراسة أكدت ما كنت مقتنعا به أصلا، ألا وهو صعوبة البحث العلمي في الجزائر، وضعية زادت شدة، طول مدة استجابة الإدارات ذات الصلة على مختلف الطلبات، انخفاض مستوى الاستقبال لديها وتضارب الأرقام الصادرة عنها، صعوبة الاتصال بمسؤولي المديرية ذات العلاقة بمسؤول وحدة الخدمات التقنية، صعوبة الوصول لمجتمع البحث، رفض بعض العمال الإجابة عن الاستبيان، وكذلك نقص المادة العلمية، (سواء ما تعلق بمواعيد استرجاع الاستبيانات، أو ما تعلق بأعدادها، أو ما تعلق بحالتها، كما أن نسبة معتبرة من الاستبيانات التي تم استرجاعها، لم تكن صالحة للتحليل، من حيث أنها لم تكن مكتملة، أو لم يحترم الأفراد ما طلب منهم القيام به فيها.

هذه العراقيل طبعاً، لم تنل من عزيمتنا في الوصول إلى المبتغى، مع أنه كان من المفروض أن تُقَابَلْ نشاطات البحث العلمي بكل التسهيلات الممكنة ومن كل الأطراف، إلا أن الواقع كان عكس ذلك، فمنهم من جعلنا نحس، وكأننا نتعامل بالمحذور، ومنهم من نوه لنا بعدم جدوى هكذا نشاط في الجزائر، ومنهم من عرض علينا إحداث تغييرات في الاستبيان، إما بحذف بعض البنود أو بزيادة أخرى، إلا أن نسبة قليلة من الأفراد تحمسوا للمشاركة، فمنهم من شجعنا على المواصلة، ووضع لنا كل التسهيلات، ومنهم من طلب أن نمدّه بنتائج الدراسة عند اكتمالها.

خلاصة:

منذ أن وقع اختيارنا على التكوين ليكون موضوعا لدراستنا، وولاية تيزي وزو لتكون ميدانا له بالاعتماد على المنهج الوصفي، سمحت لنا: مختلف الملاحظات المسجلة على مدار خمس سنوات كاملة؛ مختلف المقابلات التي أجريناها مع العمال، وبعض المسؤولين عن القطاعات التي تنشط في مجال التكوين؛ ما تمخض عن الدراسة الاستطلاعية؛ ورغم ما صادفناه من صعوبات مختلفة، بناء استبيان مكننا بعد التحقق من صدقه وثباته. من جمع قدر معتبر من المعلومات أدلى بها أُل 60 من أصل 120 فرد المكونين لعينة الدراسة، سنقوم بعرض هذه المعلومات، إخضاعها لبعض الأساليب الإحصائية المختارة، تحليلها وتفسيرها في الفصل الموالي.

تمهيد:

بعد الحصول على المعطيات الخام من الميدان، يقوم الباحث بإخضاعها لسلسلة من العمليات المنهجية كالترتيب، التصنيف، الترميز والتبويب ويجري عليها بعض العمليات الإحصائية المناسبة لما يريد الوصول إليه، ويتجه بعدها مباشرة إلى عرضها وتحليلها واختبار فرضياته للتأكد من صحتها، هذه الخطوات تسمح له في الأخير بالإجابة على تساؤلاته الجزئية وبالتالي تساؤله الرئيسي، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1.6. عرض وتحليل بيانات الفرضيات:**1.1.6. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى:**

قمنا بطرح السؤال الأول للتعرف على مدى اعتقاد الإطارات بوجود التكوين في المؤسسة التي يشتغلون فيها، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (3) أدناه، إذ كانت أغلبية الإجابات بالاعتقاد بوجود تكوين في المؤسسة التي يشتغلون فيها بنسبة قدرت بـ (81.6%)، مقابل (7.7%) يرون العكس،

البند الأول	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	50.8%	30.8%	3.1%	6.2%	1.5%
المجموع	81.6%		3.1%	7.7%	

جدول رقم (3) الاعتقاد بوجود التكوين في المؤسسة التي تشتغل فيها.

وما قد يفسر هذا الاتجاه هو قيام المؤسسة بتخصيص الميزانية القانونية للتكوين المقدر بـ 3 بالمائة للتكوين الدوري والتواصل سواء ما تعلق بالتكوين طويل المدى أو قصير المدى، إضافة إلى دورات الرسكلة والورشات وتنظيم المؤتمرات وتقييمها من أجل اكتشاف مكامن النقص وإصلاحها، كما أنها تحرص على استقدام مكونين من الداخل والخارج من أجل الحصول على التكنولوجيا الحديثة والبقاء دائما بالاتصال بالمستجدات في ميدان اختصاصها وهو ما ينعكس إيجابا على مردودية العمال.

قمنا بطرح السؤال الثاني مفاده سبقوا وأن خضعوا للتكوين في المؤسسة التي يشتغلون فيها، وقد كانت النتائج كما هي مدونة في الجدول رقم (4)، إذ أغلبية إجابات أفراد الذين خضعوا للتكوين في المؤسسة التي يشتغلون فيها بنسبة قدرت (78.5%)، بينما (9.2%) يرون العكس،

البند الثاني	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	46.2%	32.3%	4.6%	7.7%	1.5%
المجموع	78.5%		4.6%	9.2%	

جدول رقم (4): سبق وأن خضعت لتكوين في المؤسسة التي تشتغل فيها.

وما قد يفسر في هذا الاتجاه هو أن المؤسسة قبل تعيين أطر لها تقوم بإخضاعهم لتربصات وتدريبات وندوات ومحاضرات لزيادة إمكانياتهم في رفع مستوى المهارات والمعارف، وصل خبراته وتحفيزه للترقية.

قمنا بطرح السؤال الثالث للتعرف على مدى اعتقاد الإطارات بأن محتوى التكوين في المستوى، فمن خلال نتائج الجدول رقم (5) أدناه أن أغلبية إجابات الأفراد يعتقدون أن محتوى التكوين في المستوى بنسبة قدرت ب (67.7%)، بينما (3%) يرون أن محتوى التكوين ليس في المستوى.

البند الثالث	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	26.2%	41.5%	21.5%	1.5%	1.5%
المجموع	67.7%		21.5%	3%	

جدول رقم (5): الاعتقاد أن محتوى التكوين في المستوى.

وما قد يفسر هذا الاتجاه هو أن التكوين المقدم للإطارات ذو محتوى جيد يستفيد منه العمال في الوسط المهني (في المؤسسة)، إذ أنه يحقق الاستقرار في المؤسسة وإكسابها صفة الثبات، وأيضا يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين والعمل بكفاءة فعالة، رفع روح المعنوية والرضا عن الأداء وتوفير خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية، وأيضا تصميم البرامج التكوينية.

قمنا بطرح السؤال الرابع للتعرف على مدى اعتقاد الإطارات بأن مستوى التكوين في المستوى، فمن خلال نتائج جدول رقم (6) إذ أغلبية الإجابات يعتقدون أن مستوى التكوين في المستوى بنسبة قدرت ب (66.1%)، بينما نجد (4.6%) يعتقدون العكس.

البند الرابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	36.9%	29.2%	21.5%	3.1%	1.5%
المجموع	66.1%		21.5%	4.6%	

جدول رقم (6): الاعتقاد أن مستوى التكوين في المستوى.

وما قد يفسر هذا الاتجاه أن مستوى التكوين جيد وهذا يتبين من خلال طريقة أداء العمال للمهام الموكلة لهم، زيادة الإنتاج وأيضا مهارات الأفراد وقدراتهم في بناء الكفاءات، وتكليف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل، كما تتوفر العناصر المكونة لأداء الوظائف المطلوبة في التخصص الذي تشترطه مواصفات الأداء، تشخيص سلوك العامل داخل المؤسسة أثناء العمل وتفاعله مع الجماعة لغرض فهمه من أجل الوقوف عند نقاط الضعف والقوة، قيام المسؤولين بتجسيد خلال البرامج التكوينية بنشر ودعم التعاون الوظيفي، العمل الجماعي، حث الموظفين على جمع المعلومات وتوزيعها قصد استفادة الجميع منها وإيجاد سيناريوهات لاتخاذ القرارات عن طريق المشاركة، تقييم برامج التكوين اللازمة لتقييم علميا وموضوعيا من أجل الوقوف عند مواطن الخلل وتحديد الفوارق بين ما خطط له وما الوصول إليه من ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

قمنا بطرح السؤال الخامس للتعرف على مدى اعتقاد الإطارات أن منهجية التكوين في المستوى، وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (7)، إذ يلاحظ أن أغلبية إجابات أفراد العينة يعتقدون أن منهجية التكوين في المستوى بنسبة تقدر ب (66.1%) بينما نجد (3%) يعتقدون أن منهجية التكوين ليست المستوى،

البند الخامس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	32.3%	33.8%	23.1%	1.5%	1.5%
المجموع	66.1%		23.1%	3%	

جدول رقم (7): الاعتقاد بأن منهجية التكوين في المستوى.

وما يفسر هذا الاتجاه أن المؤسسة تستخدم منهجية تكوين جيدة التي تعزي لتطوير إطارات المؤسسة وذلك عن طريق إعداد خطط وبرامج تكوينية عملية نظرية كانت أم تطبيقية من ثم تطبيقها واقعا بهدف تنمية وإثراء وتحسين رصيده المعرفي، من ثم العمل على مستوى أدائه في الوظيفة التي يشغلها ورفعها للمستوى المطلوب.

قمنا بطرح السؤال السادس مفاده أن وسائل التكوين في المستوى، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول رقم (8) فيلاحظ أن أغلبية إجابات أفراد العينة يعتقدون أن وسائل التكوين في المستوى إذ قدرت نسبتهم (69.2%)، بينما نجد (6.1%) العينة يعتقدون أن وسائل التكوين ليست في المستوى.

البند السادس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
ك2 النسبة المئوية	21.5%	47.7%	16.9%	4.6%	1.5%
المجموع	69.2%	16.9%	6.1%		

جدول رقم (8): الاعتقاد بأن وسائل التكوين في المستوى

وهذا يعني أن المؤسسة دائمة الحرص على توفير وسائل التكوين من أجل تسهيل هذه العملية، الحصول على قدر وافر من المعلومات فيما يخص اتجاهات العمال نحو التكوين، دراسة ومتابعة السلوكيات، نقل الآراء والاتجاهات المراد قياسها.

قمنا بطرح السؤال السابع للتعرف على مدى اعتقاد أن التكوين يعوضك النقص المعرفي، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول رقم (9) فيلاحظ أن أغلبية إجابات أفراد العينة يعتقدون أن التكوين يعوضهم النقص المعرفي بنسبة قدرت ب (78.5%)، بينما نجد (7.7%) من أفراد العينة يعتقدون أن التكوين لا يعوضهم النقص المعرفي.

البند السابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	32.3%	46.2%	6.2%	4.6%	3.1%
المجموع	78.5%	6.2%	7.7%		

جدول رقم (9): الاعتقاد بأن التكوين يعوضك النقص المعرفي.

وهذا يعزى إلى أهمية التكوين في المؤسسة والذي يركز على ملئ الفجوات المعرفية لدى العمال. وذلك بالتركيز على نواحي النقص تدعيمها، تكوينها ومعالجتها بمعارف جديدة واثراء معلوماته وتحسين قدراته وتطوير مهاراته، فالتعويض المعرفي يساعد في الوصول لتحقيق الأداء الأفضل.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو واقع التكوين، قمنا بحساب اختبار "تي" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه (10)، إذ بلغ المتوسط

الحسابي 13.41، وقيمة تي 20.83، بانحراف معياري قدر بـ 4.98، مع درجة حرية قدرت بـ 59، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 وهي أقل من الدلالة المعتمدة المقدر بـ 0.05، وبالتالي توجد فروق فردية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
اتجاهات إطارات المؤسسة	60	13.41	4.98	59	20.83	0,00	0,05

جدول رقم (10): الفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو واقع التكوين.

وما يفسر ذلك قيام المؤسسة بتخصيص الميزانية القانونية للتكوين المقدر بـ 3 بالمائة للتكوين الدوري والمتواصل سواء ما تعلق بالتكوين طويل المدى أو قصير المدى، إضافة إلى دورات الرسكلة والورشات وتنظيم المؤتمرات وتقييمها من أجل اكتشاف مكامن النقص وإصلاحها، كما أنها تحرص على استقدام مكونين من الداخل والخارج من أجل الحصول على التكنولوجيا الحديثة والبقاء دائما بالاتصال بالمستجدات في ميدان اختصاصها وهو ما ينعكس إيجابا على مردودية العمال.

إضافة إلى أن المؤسسة تحرص قبل تعيين إطاراتها إلى إخضاعهم لتربصات وتدريبات وندوات ومحاضرات لزيادة إمكانياتهم في رفع مستوى المهارات والمعارف، وصقل خبراته وتحفيزه للترقية،

كما أن محتوى التكوين المقدم للإطارات ذو محتوى جيد يستفيد منه العمال في الوسط المهني (في المؤسسة)، إذ أنه يحقق الاستقرار في المؤسسة وإكسابها صفة الجودة والتنافسية، ويساهم في خلق اتجاهات إيجابية لدى الموظفين ورفع الروح المعنوية والرضا عن أداءهم.

وكما أن التكوين في حد الذات يعمل على تسهيل تكييف الأفراد مع متغيرات العمل، لأداء الوظائف المطلوبة في التخصص الذي تشترطه مواصفات المهمة.

وما قد يفسر هذا الاتجاه أن مستوى التكوين جيد وهذا يتبين من خلال طريقة أداء العمال للمهام الموكلة لهم، زيادة الإنتاج وأيضا مهارات الأفراد وقدراتهم في بناء الكفاءات، وتكييف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل، كما تتوفر العناصر المكونة لأداء الوظائف المطلوبة في التخصص الذي تشترطه مواصفات الأداء، تشخيص سلوك العامل داخل المؤسسة أثناء العمل وتفاعله مع الجماعة لغرض فهمه من أجل الوقوف عند نقاط الضعف والقوة، قيام المسؤولين بتجسيد خلال البرامج التكوينية بنشر ودعم التعاون الوظيفي، العمل الجماعي، حث الموظفين على جمع المعلومات وتوزيعها قصد استفادة الجميع منها وإيجاد سيناريوهات لاتخاذ القرارات عن طريق المشاركة، تقييم برامج التكوين اللازمة لتقييم علميا وك2موضوعيا من أجل الوقوف عند مواطن الخلل وتحديد الفوارق بين ما خطط له وما الوصول إليه من ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

كذلك نجد المؤسسة تستخدم منهجية تكوين جيدة التي تعزي لتطوير إطارات المؤسسة وذلك عن طريق إعداد خطط وبرامج تكوينية عملية نظرية كانت أم تطبيقية من ثم تطبيقها واقعا بهدف تنمية وإثراء وتحسين الرصيد المعرفي، من ثم العمل على مستوى أدائه في الوظيفة التي يشغلها ورفعها للمستوى المطلوب.

هذا وتبقى وسائل التكوين جيب آراء المستجوبين سواء المادية أو تلك التي ترتبط بالمحتوى دون المستوى، إذ يعتقدون أن توفير برامج تكوين من حيث المستوى قد تقوم بملا الفجوات المعرفية لدى العمال، وذلك بالتركيز على نواحي الفرد وما يجب عمله أولا واتخاذ اتجاه إيجابي عن التوظيف وتحسين الوظيفة، يعطي الفرد دافعا للاستمرار في عمله ويساعده على تجديد وإثراء معلوماته ويزيد من قدرته على حل مشاكله في العمل وتحسين قراراته وتطوير مهارات الاتصال لديه.

اضافا لكون التكوين وسيلة لمليء الفجوات المعرفية لدى العمال حيث يركز على نواحي النقص من ثم تدعيمها، تكوينها ومعالجتها بمعارف جديدة وإثراء معلوماته وتحسين قدراته وتطوير مهاراته، بالتالي الوصول لتحقيق الأداء الأفضل.

2.1.6. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية:

قمنا بطرح السؤال الثامن للتعرف على مدى اعتقاد أن الإطارات حديثة التوظيف الأكثر استقطابا للتكوين، فقد تبين من خلال الجدول رقم (11) أن أغلبية إجابات أفراد العينة يعتقدون أن الإطارات الحديثة التوظيف الأكثر استقطابا للتكوين بنسبة قدرت بـ (4.55%)، بينما (16.9 %) من أفراد العينة تعارض ذلك، وهذا يعني أن المؤسسة تقوم بتدريب عمالها الجدد قبل توظيفهم.

البند الثامن	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	15.4%	40%	20%	13.8%	3.1%
المجموع	55.4%		20%	16.9%	

جدول رقم (11): الاعتقاد بأن الإطارات حديثة التوظيف الأكثر استقطابا للتكوين.

وما يفسر هذا الاتجاه أن المؤسسة قديما لم تكن تهتم بتكوين إطاراتها قبل توظيفهم فهي كانت تعتمد على التكوين الذي يأتي به هؤلاء من الجامعة معتقدة أن ذلك كاف وأن الجامعي الموظف حديثا يملك من المؤهلات والخبرة ما يجعله يتكيف مع محيط عمله مباشرة، إلا أنها اكتشفت مع مرور الوقت أن هذا الاعتقاد خاطئ، وأن ما يحصل عليه من الجامعة ليس بالضرورة ما تتطلبه مهام منصبه، لذلك حرصت على تلقين الموظف الجديد مهارات لم يتطرق إليها خلال مساره الجامعي وتلقيه تقنيات خاصة بالمؤسسة ما يجعله يتكيف مباشرة في مركز عمله.

قمنا بطرح السؤال التاسع للتعرف على مدى الاعتقاد بأن الإطارات الشابة هي الأكثر استقطابا للتكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (12) أدناه، إذ كانت أغلبية الإجابات بالاعتقاد أن الإطارات الشابة الأكثر استقطابا للتكوين بنسبة قدرت بـ (69.7%)، بمقابل (4.6%) يرون العكس،

البند التاسع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	26.6%	43.1%	20%	1.5%	3.1%
المجموع	69.7%		20%	4.6%	

جدول رقم (12): الاعتقاد أن الإطارات الشابة الأكثر استقطابا للتكوين.

وما قد يفسر هذا الاتجاه هو أن الإطارات الشابة جديدة في الميدان وليس لها الخبرة الكافية في الوظيفة التي يشغلها، بالتالي الحاجة لتطوير وتحسين مهاراتهم واكتسابهم المعارف الضرورية لأداء الوظائف منه الثقة في أدائه للمهام المسندة إليه وقلت نسبة الأخطاء، فزيادة اكتساب الخبرة المهنية يساهم في ارتفاع معدلات الأداء والذي يؤثر إيجابيا على إنتاجية المؤسسة ككل.

قمنا بطرح السؤال العاشر للتعرف على مدى اعتقاد أن الإطارات المرسمة الأكثر استقطابا للتكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (13) أدناه، إذ كانت أغلبية الإجابات بالاعتقاد أن الإطارات الشابة الأكثر استقطابا للتكوين بنسبة قدرت ب (53.8%)، بمقابل (15.3%) يرون العكس،

البند العاشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	21.5%	32.3%	23.1%	13.8%	1.5%
المجموع	53.8%		23.1%	15.3%	

جدول رقم (13): الاعتقاد أن الإطارات المرسمة الأكثر استقطابا للتكوين

وما قد يفسر هذا الاتجاه هو قيام المؤسسة بتكوين الإطارات المرسمة وتهتم بتدريبها لتجديد معلوماتها وتعديل مهاراتها ومكتسباتها والتحسين في مستوى أدائها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تكيفها مع الوظائف الجديدة إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات في الأدوار والمهام، منه القيام بالوظيفة بطريقة فعالة وناجحة.

قمنا بطرح السؤال الحادي عشر للتعرف على مدى الاعتقاد بأن الإطارات المتحكمة في اللغات الأكثر استقطابا للتكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (14) إذ كانت أغلبية الإجابات بالاعتقاد أن الإطارات المتحكمة في اللغات الأكثر استقطابا للتكوين بنسبة قدرت ب (49.3%)، بمقابل (21.6%) يرون العكس،

البند الحادي عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	10.8%	38.5%	21.5%	8.5%	3.1%
المجموع	49.3%		21.5%	21.6%	

جدول رقم (14): الاعتقاد أن الإطارات المتحكمة في اللغات الأكثر استقطابا للتكوين.

وما قد يفسر هذا الاتجاه أن الموظفين الذين يتمتعون بخبرة مهنية معتبرة والذين وظفوا قديما لم يكونوا يتقنون اللغات الأجنبية بحكم تكوينهم مكمتا أن المؤسسة قديما لم تكن تقعد شركات مع مؤسسات أجنبية ولم تكن ترسل عمالها للتكوين في الخارج ولم تكن تستقطب بعثات أجنبية من أجل تكوين عمالها في حين أن الموظفين حيثما قد تلقوا تكوين في اللغات وتحرص المؤسسة اليوم على عقد شراكات مع دول أجنبية واستقدام مكوئين من الخارج ما يجعل متمكن هؤلاء من اللغات أمر ضروري.

ولتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية الأكثر استقطابا للتكوين، قمنا بحساب اختبار "t" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه (15)، إذ بلغ المتوسط الحسابي 6.93، وقيمة "تي" 21.33، بانحراف معياري قدر ب 2.51، مع درجة حرية قدرت ب 59، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 ب 0.05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات إطارات المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
مختلف فئات المؤسسة	60	6.93	2.51	59	21.33	0,00	0,05

جدول رقم (15) يمثل: نتائج اختبار t الفروق في اتجاهات مختلف فئات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية الأكثر استقطابا للتكوين.

وما يفسر ذلك أن المؤسسة قديما لم تكن تهتم بتكوين إطاراتها قبل توظيفهم فهي كانت تعتمد على التكوين الذي يأتي به هؤلاء من الجامعة معتقدة أن ذلك كاف وأن الجامعي الموظف حديثا يملك من المؤهلات والخبرة ما يجعله يتكيف مع محيط عمله مباشرة، إلا أنها اكتشفت مع مرور الوقت أن هذا الاعتقاد خاطئ، وأن ما يحصل عليه من الجامعة ليس بالضرورة ما تتطلبه مهام منصبه، لذلك حرصت على تلقين الموظف الجديد مهارات لم

يتطرق إليها خلال مساره الجامعي وتلقينه تقنيات خاصة بالمؤسسة ما يجعله يتكيف مباشرة في مركز عمله.

كما أن الإطارات الشابة الجديدة في الميدان ليس لها الخبرة الكافية في الوظيفة التي يشغلها، وحاجتهم لتطوير وتحسين مهاراتهم واكتسابهم المعارف الضرورية لأداء الوظائف جعلهم أكثر استقطابا للتكوين، فزيادة اكتساب الخبرة المهنية يعزز الثقة في أداء للمهام، ارتفاع معدلات الأداء وقلت نسبة الأخطاء، هذا ما يؤثر إيجابيا على إنتاجية المؤسسة ككل.

إضافة لقيام المؤسسة بتكوين الإطارات المرسمة حيث تهتم بتدريبها لتجديد معلوماتها وتعديل مهاراتها ومكتسباتها والتحسين في مستوى أدائها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تكيفها مع الوظائف الجديدة إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات في الأدوار والمهام، منه القيام بالوظيفة بطريقة فعالة وناجحة.

كما نجد الموظفين الذين يتمتعون بخبرة مهنية معتبرة والذين وظفوا قديما لم يكونوا يتقنون اللغات الأجنبية بحكم تكوينهم مكنتنا أن المؤسسة قديما لم تكن تقعد شركات مع مؤسسات أجنبية ولم تكن ترسل عمالها للتكوين في الخارج ولم تكن تستقطب بعثات أجنبية من أجل تكوين عمالها في حين أن الموظفين حينما قد تلقوا تكوين في اللغات وتحرص المؤسسة اليوم على عقد شركات مع دول أجنبية واستقدام مكونين من الخارج ما يجعل متمكن هؤلاء من اللغات امر ضروري.

3.1.6. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة:

قمنا بطرح السؤال الثاني عشر للتعرف على مدى الاعتقاد الإطارات أن توفير وسائل الاتصال الحديثة تساعد في تطوير التكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (16) أدناه، إذ كانت أغلبية الإجابات بالاعتقاد أن توفير وسائل الاتصال الحديثة تساعد في تطوير التكوين بنسبة قدرت ب (84.6%)، مقابل (4.6%) يرون العكس،

البند الثاني عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	61.5%	23.1%	3.1%	3.1%	1.5%
المجموع	84.6%		3.1%	4.6%	

جدول رقم (16): الاعتقاد أن توفير وسائل الاتصال الحديثة تساعد على تطوير التكوين.

وما قد يفسر هذا الاتجاه أن هدف استخدام وسائل الاتصال الحديثة هو جعل التكوين أكثر مرونة وديناميكية وسهولة، حيث تعمل على عرض المادة التدريبية وتوضيح المحتوى التدريبي، تسهيل عرض الأفكار، إيصال المعلومة بطريقة بسيطة وأكثر فعالية بالتالي تحسين مقدرة المتدرب على الاستيعاب والفهم.

قمنا بطرح السؤال الثالث عشر للتعرف على مدى اعتقاد الإطارات أن توفير مكونات متحكمين في اللغات يساعد في تطوير التكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (17) أدناه، إذ كانت الإجابات بالاعتقاد أن توفر مكونات متحكمين في اللغات يساعد في تطوير التكوين بنسبة قدرت ب (67.7%)، مقابل (7.7%) يرون العكس،

البند الثالث عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	27.7%	40%	16.9%	6.2%	1.5%
المجموع	67.7%		16.9%	7.7%	

جدول رقم (17): الاعتقاد أن توفير مكونات متحكمين في اللغات يساعد في تطوير التكوين.

وما قد يفسر هذا الاتجاه هو أن المكونات ذو الكفاءات والمهارات اللغوية وقدرتهم على استخدام أكثر من لغة بصورة تلقائية والتعبير عن أفكارهم بها يساهم في إفادة المتدربين وضمان إيصال محتوى الرسالة التدريبية، فاختيار المكون اللغة المناسبة للشرح يسهل عملية عرض المعلومات وتوصيلها بفعالية وبصورة صحيحة.

قمنا بطرح السؤال الرابع عشر للتعرف على مدى اعتقاد الإطارات أن دمقرطة التكوين يساعد في تطوير التكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (18) أدناه، إذ كانت الإجابات بالاعتقاد أن دمقرطة التكوين يساعد في تطوير التكوين بنسبة قدرت ب (69.2%)، مقابل (3%) يرون العكس،

البند الرابع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	33.8%	35.4%	20%	1.5%	1.5%
المجموع	69.2%		20%	3%	

جدول رقم (18): الاعتقاد أن دمقرطة التكوين يساعد على تطوير التكوين

وما يفسر هذا الاتجاه أن التكوين يجب أن يكون متاحا لجميع إطارات المؤسسة دون أي اعتبارات لتطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للعمال وتحسين مستواهم المهني وكذا لاعتبار التكوين أحد المقومات التنموية البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في بناء جهاز قادر على مواجهة الضغوطات والتحديات الحالية والمستقبلية.

قمنا بطرح السؤال الخامس عشر للتعرف على مدى اعتقاد الإطارات أن إقران النظري بالتطبيقي يساعد على تطوير التكوين، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (19) أدناه، إذ كانت الإجابات بالاعتقاد أن إقران النظري بالتطبيقي يساعد على تطوير التكوين بنسبة قدرت ب (86.2%)، مقابل (1.5%) يرون العكس،

البند الخامس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	60%	26.2%	4.6%	0%	1.5%
المجموع	86.2%		4.6%	1.5%	

جدول رقم (19): الاعتقاد أن إقران النظري والتطبيقي يساعد على تطوير التكوين

وما يفسر هذا الاتجاه أن التكوين النظري يتلقى فيه العامل تأهيل مهني أولي ويتم تطوير وتنمية مؤهلاته الذاتية وتكوين فكرة حول التكوين النظري ومدى ارتباطه بواقع الممارسة ميدانيا، ثم ينتقل للتكوين التطبيقي الذي يعتبر تكملة وتدعيم للتكوين النظري، والذي يتم فيه تطبيق كافة المعارف والمهارات المكتسبة ومحاولة تجسيدها عمليا على أرض الميدان والواقع العملي.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو آفاق (سبل ووسائل) التكوين، قمنا بحساب اختبار "t" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه (20)، إذ بلغ المتوسط الحسابي ب-6.93، وقيمة تي 21.33، بانحراف معياري قدر ب 2.51، مع درجة حرية قدرت ب 59، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة ب 0.00، ومستوى الدلالة المعتمدة ب 0.05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو آفاق (سبل ووسائل) التكوين.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
اتجاهات إطارات المؤسسة نحو آفاق التكوين	60	6.93	2.51	59	21.33	0,00	0,05

جدول رقم (20) يمثل: اختبار t للفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكر ومنزلية نحو آفاق التكوين.

وما يفسر ذلك أن توفير المؤسسة لوسائل الاتصال الحديثة هو جعل التكوين أكثر مرونة وديناميكية وسهولة، حيث تعمل على عرض المادة التدريبية وتوضيح المحتوى التدريبي، تسهيل عرض الأفكار، إيصال المعلومة بطريقة بسيطة وأكثر فعالية بالتالي تحسين مقدرة المتكون على الاستيعاب والفهم.

كذلك توفير مكونين متحكمين في اللغات يساعد في تطوير التكوين، إذ أن المكونين ذو الكفاءات والمهارات اللغوية والقدرة على استخدام أكثر من لغة بصورة تلقائية والتعبير عن أفكارهم بها يساهم في إفادة المتكونين وضمان إيصال محتوى الرسالة التدريبية، فاختيار المكون اللغة المناسبة للشرح يسهل عملية عرض المعلومات وتوصيلها بفعالية وبصورة صحيحة.

إن ديمقراطية التكوين في المؤسسة يجب أن يكون متاحا لجميع الإطارات دون أي اعتبارات لتطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للعمال وتحسين مستواهم المهني، وكذا لاعتبار التكوين أحد المقومات التنموية البشرية التي تعتمدها هذه الأخيرة في بناء جهاز قادر على مواجهة الضغوطات والتحديات الحالية والمستقبلية.

ويبقى إقران التكوين النظري بالتطبيقي يساعد على تطوير التكوين، حيث أن التكوين النظري يتلقى فيه العامل تأهيل مهني أولي ويتم تطوير وتنمية مؤهلاته الذاتية وتكوين فكرة حول التكوين النظري ومدى ارتباطه بواقع الممارسة ميدانيا، ثم ينتقل للتكوين التطبيقي الذي يعتبر تكملة وتدعيم للتكوين النظري، والذي يتم فيه تطبيق كافة المعارف والمهارات المكتسبة ومحاولة تجسيدها عمليا على أرض الميدان والواقع العملي.

2.6. مناقشة وتفسير بيانات الفرضيات:

1.2.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

أنت نتائج الدراسة لتأكد الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية نحو واقع التكوين.

تعد الإطارات في المؤسسة أهم عناصر نجاح المنظمة، إذ من شأنها أن توجه الموارد كافة نحو تحقيق الأهداف، فعند توفر الموارد المادية مع عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية وتنظيمها وتنسيقها فإنه لن يكتب النجاح لتلك المنظمة في تحقيق أهدافها. ويتناسب مستوى تحقيق الأهداف مع مستوى قوة الإطارات في الاستفادة من طاقات العاملين من خلال تكوينهم وإثارة دافعيتهم، والكشف عن الطاقات الكامنة لديهم للوصول إلى مستوى عالي من الالتزام التنظيمي، فاتجاهات إطارات المؤسسة نحو واقع التكوين لها الدور الكبير نجاح وفشل سياسة التكوين في المؤسسة، باختلاف طرقهم والأساليب المتبعة، وهذا ما نتج وجود فروق في تلك الاتجاهات.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بأحمد رزاق (2001) التي أسفرت نتائجها على أن للإدارة اتجاهات مختلفة نحو تسيير المؤسسة، واتفقت أيضا مع نتائج دراسة (العياطي ابراهيم، 2009) التي أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة حيث توصل إلى أن أغلبية العمال لديهم اتجاهات إيجابية نحو التكوين.

وقد اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بكر (2001) التي أسفرت على أن مجموعة العمل تتميز بكونها متجانسة، وتسود فيها روح الفريق والتقارب والخبرات والتجانس المهني.

2.2.6. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

أتت نتائج الدراسة لتؤكد الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات إطارات المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية الأكثر استقطاباً للتكوين.

إن الإطارات تشير لفئة مهنية في المؤسسة ذات تعليمي عالي تنقسم لفئة الإطارات المبتدئة، المتوسطة، العليا والمسيرة، وهذه الفئات تختلف في اتجاهاتها استقطاباً للتكوين وذلك ضمن المهام الموكلة لها. إن المؤسسات تولي اهتماماً بالغاً لتطوير إطاراتها المختلفة والحرص على تلقين مهاراتهم وزيادة الخبرة المهنية لديهم، والقدرة على التسيير وتولي مناصب المسؤولية والإشراف في المؤسسة، وتهتم بتدريبها لتجديد معلوماتها وتعديل مهاراتها ومكتسباتها والتحسين في مستوى أدائها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تكيفها مع الوظائف الجديدة إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات في الأدوار والمهام، منه القيام بالوظيفة بطريقة فعالة وناجحة، بالتالي ارتفاع معدلات الأداء هذا ما يؤثر إيجابياً على إنتاجية المؤسسة ككل مرك.

أدوار الإطارات في المؤسسات كوظيفة، تعتمد على تسيير الموارد البشرية والمالية وتقليد بعض المسؤوليات التي تتوسط المسيرين والعمال لتحقيق أهداف المؤسسة بأكثر فاعلية، لها تأثيرات ضرورية لتحقيق ديناميكية وتنميته بغض النظر عن الإيديولوجيات المعتمدة.

فقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة العوفي محمد (2018) التي أسفرت نتائجها على وجود فروق بين فئات إطارات الأكثر استقطاباً للتكوين، وكذلك تشابهت نتائجها مع نتائج دراسة كريمة إبراهيم (2012) التي أسفرت عن وجود فروق إحصائية في اتجاهات مختلف فئات إطارات المؤسسة.

بينما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة القاسمي أحمد (2015) التي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق بين فئات إطارات المؤسسة في مؤسسة صناعة النسيج.

3.2.6. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

أنت نتائج الدراسة لتؤكد الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية نحو آفاق (سبل ووسائل) التكوين.

وهذه النتيجة تؤكد أن التكوين يستخدم مختلف السبل والوسائل لتكوين الإطارات، وهذا ما مكن العاملين في قطاع الصناعات الكهرومنزلية من تخطي العوائق التي كانت تقف حاجزا دون تقديم خدمات أفضل، كما قللت من أعباء العمل. فكلما أعطى للعمال مزيدا من فرص التكوين كلما زادت قدراته العملية، ويمكننا إرجاع هذا إلى أن الدورات التي توفرها المؤسسة ساهمت في القدرة على تحمل المسؤولية لديهم، واتخاذ القرارات والتطوير الذاتي لمعارفهم ومهاراتهم المتعلقة بالعمل، ولهذا نجد فرق بين الإطارات المكونة والإطارات الغير المكونة.

فقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة محمد علي (1987) التي تناولت موضوع التكوين باعتباره جانب من جوانب العمليات التنظيمية، ونتيجة هذه الدراسة أن التكوين يحقق وظيفته التكامل والتوازن التنظيمي وتباين أساليب التكوين ومضمونه يختلف باختلاف الجماعات الداخلية في عملية التكوين، لذا على كل مؤسسة توفير برامج التكوين لعمالها لتحقيق الاتصال الفعال. كما اتفقت أيضا مع ميلاط صبرينة (2007) التي أسفرت نتائجها إلى أن التكوين المهني له أهمية كبيرة في نجاح المؤسسة من خلال سعيه لتنمية الخبرات والمهارات بشكل يجعل هناك تكامل في عملياته مع إنجازات العمال وشعور العمال بالرضا الاحترام والتقدير كله. وتشابهت أيضا نتائج دراسة غيث (2010) التي توصلت إلى أن نتائج دراسة التكوين لدى إطارات شركة "سونطراك" وأن الأهداف المرجوة من تكوين الإطارات هي البحث على رضتهم، كون الإطار الذي يتم اختياره لمزاولة التكوين يشعر بأن لديه أهمية عند المشرفين، كما أدلت الدراسة أن رغم المجهودات، والنية الحسنة، والميزانية المخولة لتكوين إطارات شركة "سونطراك" إلا أن عليها بذل مجهودات أكثر من ذلك، وهذا ما فسر وجود فروق في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو آفاق التكوين، لأن استراتيجيات التكوين الجديدة عليها أن تستجيب إلى التغيرات والتحديات والوسائل المتبعة للرفع من تحديات المهارات الإنسانية لإطارات عالية الكفاءة.

4.2.6. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية العامة:

أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضيات الجزئية الثلاث والتي مفادها:
الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتمييزي وزو نحو واقع التكوين؛
الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف فئات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية الأكثر استقطابا للتكوين؛
الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية نحو آفاق التكوين (السبل والوسائل).

وبالتالي تحقق الفرضية العامة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو التكوين **(تَوَفَّقُ أَنْ تَكُونُ اتجاهاً إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتمييزي وزو نحو التكوين إيجابية).**

وهذه النتيجة تؤكد أن الإطارات لها مجموعة من الميولات، الاستعدادات، التصورات والمعتقدات الإيجابية التي توجه سلوكه بالقبول والموافقة نحو التكوين، ويعتبر هذا النوع من الاستجابات تعبيراً عن الاختيارات الشخصية للعامل نتيجة احتكاكه بهذا الموضوع بصورة متكررة. فالعامل دائماً ما يبحث عن الرضا المهني حيث يعمل على تطوير أهدافه وما يخدم مصالحه وتنمية احتياجاته المهنية عن طريق التكوين.

خلاصة:

إن ما حصلنا عليه من معطيات من الميدان وبعد تحليلها، أعطى لنا فكرة عن اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية بتميزي وزو نحو التكوين، من حيث الواقع، الفئات الأكثر استقطابا للتكوين، أفاق التكوين، وبالتالي يمكن أخذ فكرة عن الدور الذي يلعبه التكوين في التطوير، وهو ما سنتطرق إليه في الاستنتاج العام الموالي

استنتاج عام

استنتاج عام:

من خلال بحثنا هذا عن اتجاهات العمال نحو التكوين، يتضح لنا أن التكوين ضروري لأي مؤسسة من المؤسسات، طالما أنها تحرص أن تحفظ وجودها في المستقبل، لأنها يمكن لها أن تحقق التطور والتوازن في مقومات حركاتها مع التطورات المتسارعة حولها، وبخاصة في المجالات التكنولوجية والإدارية والثقافية، إلا إذا أدركت أهميته.

فموضوع اتجاهات الإطارات نحو التكوين يعد أحد المقومات الفعالة لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة، حيث أنه يمثل جزء أساسي في الإدارة الإستراتيجية للمؤسسة بهدف تحقيق المزايا المستدامة من كل نشاط ومن محفظة كل الأنشطة. فهو يزيد من احتمال النجاح في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، فعملية التكوين والتدريب أصبحت تحتل مركزا هاما في المؤسسات الوطنية أو الأجنبية، حيث تعتبر من أهم السبل في تطوير خدماتها وتحقيق أهدافها، والمحافظة على ديمومتها واستمراريتها، وكما يهدف تكوين وتدريب العمال إلى تزويد المورد البشري بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكلة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل ايجابي، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية.

يعتبر التكوين شرط ضروري من جهة لتحسين قدرات ومهارات الأفراد ومن جهة أخرى لرفع أداءهم وتحفيزهم لتنفيذ نشاطاتهم. لكن الخيارات متعددة أمام المؤسسة لوضع سياسة للتكوين إما بالاعتماد على التكوين الداخلي أو اللجوء للتكوين الخارجي من طرف المصالح المتخصصة والمهنية بالإضافة إلى إجراءات وأجال التكوين والأساليب المعتمدة، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة اتجاهات العمال والتي تتطلب منهم تحديد اختياراتهم الشخصية سواء كان بالموافقة أو الرفض نحو موضوع التكوين وذلك لفهم وجهة نظرهم من ثم تعميمها. إن نجاح المؤسسة يتوقف على الاهتمام بالفرد عن طريق تكوينه وتطوير معلوماته وتكيفه مع التحولات والتغيرات التي يفرضها المحيط الاجتماعي للتقدم والنمو الديناميكي للمؤسسة، وهذا ما دفع المؤسسات إلى إعطاء أهمية كبيرة لعملية التكوين قصد مواكبة التطور الاقتصادي والتكنولوجي الحاصل في الدول وإدراكها أن الفرد مورد يجب استغلاله أحسن وليس تكلفة يجب تدنيته، وأن التكوين استثمار منتج وليس جامد.

توصيات الدراسة

توصيات الدراسة:

- توفير نظام التكوين الجيد الذي يركز على مختلف الجوانب المعرفية والمهارات العملية للعامل في المؤسسة.
- على المؤسسة أن تجعل استراتيجية التكوين والتدريب منسجمة أكثر مع العمال.
- ضرورة زيادة وعي العمال بأهمية التكوين والتدريب وجدوى برامجهما
- ضرورة الاهتمام باتجاهات العمال نحو العملية التكوينية في المؤسسة.
- اشراك العمال في تحديد احتياجاتهم التكوينية.
- التركيز على الفروق الموجودة بين العمال في اتجاهاتهم نحو العملية التكوينية في المؤسسة ومحاولة تلبية احتياجاتهم التكوينية.
- ضرورة وضع هدف مسبق وإعداد جيد للتكوين والتدريب مع ضرورة تقديم تقارير عنه بإيجابياته وسلبياته.
- ضرورة إتباع أحدث أساليب وطرق ووسائل التدريب بعيدا عن الطرق والأساليب التقليدية.
- الربط بين الجانبين النظري والعملي أثناء إعطاء الدورات التدريبية.
- ضرورة اعتبار أن تنمية الموارد البشرية هي الخيار الاستراتيجي الوحيد لخوض المنافسة مع باقي المؤسسات الأخرى.

المراجع

المراجع

1- مراجع باللغة العربية:

1-1- الكتب:

- 1- محمد شفيق. (2003). علم النفس الاجتماعي وتطبيقاته. الإسكندرية: المكتب الجامعي للنشر.
- 2- سعد جلال. (1985). علم النفس الاجتماعي. اتجاهات التطبيقية المعاصرة. الإسكندرية: منشأة المعارف.
- 3- أبو نبيل محمود السيد. (1985). علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية. (ط4). بيروت: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- 4- السمراني هاشم جاسم. (1988). مدخل إلى علم النفس الاجتماعي. دون طبعة. الأردن: دار النهضة العربية للنشر.
- 5- درويش زين العابدين. (1990). علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته. دون طبعة. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 6- عبد الفتاح محمد دوزير. (2006). سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات. دون طبعة. الأردن: دار النهضة العربية للنشر.
- 7- صالح أحمد أبو جادو. (1998). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. (ط1). الأردن: دار النشر والتوزيع.
- 8- سعيد أحمد ستريال الغامدي. (2002). الصحة النفسية للطفل. (ط4). الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- 9- محمد منسي. (1990). علم النفس التربوي للمعلمين. دون طبعة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 10- نعيم الرفاعي. (1995). التقويم والقياس في التربية. دمشق: المطبعة التعاونية.
- 11- عبد الرحمان العيساوي. (1982). اتجاهات جديدة في علم النفس الاجتماعي. دون طبعة. بيروت: دار النهضة العربية.

- 12- لحسن بوعبد الله. (1998). تقويم العملية التكوينية في الجامعة. (ط1). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 13- عبد الرحمان العيساوي. (1990). دراسات علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية: دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع.
- 14- عبد الرحمان العيساوي. (2003). علم النفس والإنتاج. (ط2). مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 15- عبد الباري إبراهيم درة. زهير نعيم الصباغ. (2008). إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- 16- حمداوي وسيلة. (2004). إدارة الموارد البشرية. قالمة: مديرية النشر لجامعة قالمة.
- 17- بوحفص عبد الكريم. (2010). التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 18- خالد عبد الرحمان الهيثي. (1999). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان: دار حامد.
- 19- بلال خلف السكارنة. (2009). التدريب الإداري. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 20- سليمان خليل الفارسي وآخرون. (2003). إدارة الموارد البشرية للأفراد. جامعة دمشق.
- 21- توفيق عبد الرحمان. (2002). العملية التدريبية مركز الخبرات المهنية للإدارة. (ط2). القاهرة: مصر.
- 22- أحمد ماهر. (1995). إدارة الموارد البشرية مركز التنمية المركزية. الإسكندرية: مصر.
- 23- محمد فتحي عكاشة. (1997). مدخل إلى علم النفس الاجتماعي. دون طبعة. الإسكندرية: المكتب الجامعي.
- 24- عادل حرحوش ومؤيد سعيد السالم. (2009). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. (ط3). بغداد: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

- 25- كامل محمد عوض. (1996). علم النفس بين الشخصية والفكر. (ط1). بيروت: دار الكتب العلمية.
- 26- طلعت حسين عبد الرحيم. (1998). الأسس النفسية للنمو الإنساني. (ط3). الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
- 27- زيدان مصطفى. (1998). علم النفس الاجتماعي. دون طبعة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 28- عمر ماهر محمود. (2003). العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني. الإسكندرية: مركز دالتا للطباعة الجامعية.
- 29- سيد محمد غنيم. (1975). سيكولوجية الشخصية. القاهرة: دار النهضة القومية.
- 30- سيد محمد الطواب. (2008). الاتجاهات النفسية وكيفية تفسيرها. دون طبعة. القاهرة: دار النهضة القومية.

2-2- المذكرات والرسائل الجامعية:

- 1- بلغيث حنان. (2017-2018). أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر علوم اقتصادية. جامعة عبد الحميد بن باديس.
- 2- صراوي آمال. (2015-2016). تكوين الإطارات ودوره في تحسين أداء العاملين. مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة العربي التبسي تبسة.
- 3- عمر بلخير جواد. (2009-2008). دور التكوين في تحسين أدا المؤسسة الاقتصادية. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال. (غير منشورة). جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.
- 4- عبد الخالق عائشة. بالطيب فتيحة. (2017-2016). أثر التكوين على الالتزام التنظيمي. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير. (غير منشورة). جامعة معسكر.
- 5- جعفري بلال. (2009-2008). فعالية التكوين في تطوير الكفاءات. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية. (غير منشورة). جامعة منتوري قسنطينة.

6- صوان أحمد. زهوان عبد الهادي. (2015-2016). التكوين بمؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل تحديات وفروقات. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير. جامعة معسكر.

7- مبرك اسمهان. (2015-2016). دور التكوين في تحسين الإنتاجية بالمؤسسات الاقتصادية مع دراسة حالة مؤسسة صناعية للملابس المهنية "تافنة". مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية. (غير منشورة). جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.

3-1- المجالات العلمية:

- 1- زيدان محمد مصطفى. (2006). علم النفس الاجتماعي. ديوان المطبوعات الجامعية. بن عكنون: الجزائر. (6).
- 2- صلاح أحمد مراد. (1988). تعيين أنماط التعليم والتفكير. مطبعة عامر للطباعة والنشر. العدد (2). 25. مجلة كلية التربية بالمنصورة.
- 3- الثبيتي والعتي. (2007). الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريب. كلية التربية والإنسانية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل. (35). 4 – 17.
- 4- الشيخ الداوي. (2006). تحليل التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية. مجلة الباحث. جامعة الجزائر. (6).

4-1. القواميس والمعاجم:

- 1- قاموس مرشد الطلاب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع، (الجزائر: 2002).

2- مراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Bougardous. (1931). **Fundamentals of Psychology**. 2nd Edition and Grofts.
- 2- Gny. Khuikkieri. (1977). **La promotion sociale**. P.U.F. Paris.
- 3- Weather J.R. (1999). **La gestion des ressources humaines. Canada.**

الملاحق

الملاحق

استبيان

أخي، أختي، نحن بصدد إعداد دراسة حول: اتجاهات العمال نحو التكوين -دراسة ميدانية على عينة من إطارات المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية "ENIM"- تيزي وزو، نود أن نطلع على رأيكم، اقتناعاً منا أن آراءكم ستساعدنا في تناول هذا الموضوع بشكل عميق، لذا نرجو منكم الإجابة على بنود هذا الاستبيان بكل موضوعية، وذلك بوضع علامة X داخل المزدوجتين () المناسبتين، بعد ملأ البيانات الخاصة بكم، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ونحيطكم علماً أن المعلومات التي ستدلون بها ستكون سرية ولن تستخدم إلا لغرض علمي بحت، مع فائق التقدير والاحترام.

1. السن	() 18/35	() 55/36	() 56 فما فوق
2. الجنس	() ذكر	() أنثى	
3. الحالة العائلية	() أعزب/عزباء	() متزوج (ة)	
4. الأقدمية	() جديد	() متوسط	() قديم

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	
					1- تعتقد بوجود التكوين في هذه المؤسسة التي تشتغل فيها
					2- سبق و أن خضعت لتكوين في المؤسسة التي تشتغل فيها
					3- تعتقد أن محتوى التكوين في المستوى
					4- تعتقد أن مستوى التكوين في المستوى
					5- تعتقد أن منهجية التكوين في المستوى
					6- تعتقد أن وسائل التكوين في المستوى
					7- تعتقد أن التكوين يعوضك النقص المعرفي
					8- تعتقد أن الإطارات حديثة التوظيف الأكثر استقطابا للتكوين
					9- تعتقد أن الإطارات الشابة الأكثر استقطابا للتكوين
					10- تعتقد أن الإطارات المرسمة الأكثر استقطابا للتكوين
					11- تعتقد أن الإطارات المتحكمة في اللغات الأكثر استقطابا للتكوين
					12- تعتقد أن توفير وسائل الاتصال الحديثة تساعد في تطوير التكوين
					13- تعتقد أن توفير مكونين متحكمين في اللغات يساعد في تطوير التكوين
					14- تعتقد أن ديمقراطية التكوين يساعد في تطوير التكوين
					15- تعتقد أن إقران النظري بالتطبيقي يساعد على تطوير التكوين

Fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,823	19

AGE

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 18/35	19	29,2	31,7	31,7
36/55	24	36,9	40,0	71,7
56 et plus	17	26,2	28,3	100,0
Total	60	92,3	100,0	
Manquante Système manquant	5	7,7		
Total	65	100,0		

Sex

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide M	57	87,7	95,0	95,0
F	3	4,6	5,0	100,0
Total	60	92,3	100,0	
Manquante Système manquant	5	7,7		
Total	65	100,0		

sit_mat

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide C	18	27,7	30,0	30,0
M	42	64,6	70,0	100,0
Total	60	92,3	100,0	
Manquante Système manquant	5	7,7		
Total	65	100,0		

Exper

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide negligible	12	18,5	20,0	20,0
Moyenne	27	41,5	45,0	65,0
concoiderable	21	32,3	35,0	100,0
Total	60	92,3	100,0	
Manquante Système manquant	5	7,7		
Total	65	100,0		

Q1

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	33	50,8	55,0	55,0
	Daccord	20	30,8	33,3	88,3
	Neutre	2	3,1	3,3	91,7
	pas accord	4	6,2	6,7	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q2

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tffdaccord	30	46,2	50,0	50,0
	daccord	21	32,3	35,0	85,0
	Neutre	3	4,6	5,0	90,0
	pas accord	5	7,7	8,3	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q3

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tffdaccord	17	26,2	28,3	28,3
	daccord	27	41,5	45,0	73,3
	Neutre	14	21,5	23,3	96,7
	pas accord	1	1,5	1,7	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q4

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tffdaccord	24	36,9	40,0	40,0
	daccord	19	29,2	31,7	71,7
	Neutre	14	21,5	23,3	95,0
	pas accord	2	3,1	3,3	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q5

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tffdaccord	21	32,3	35,0	35,0
	Daccord	22	33,8	36,7	71,7
	Neutre	15	23,1	25,0	96,7
	pas accord	1	1,5	1,7	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q6

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tffdaccord	14	21,5	23,3	23,3
	Daccord	31	47,7	51,7	75,0
	Neutre	11	16,9	18,3	93,3
	pas accord	3	4,6	5,0	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q7

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	21	32,3	35,0	35,0
	Daccord	30	46,2	50,0	85,0
	Neutre	4	6,2	6,7	91,7
	pas accord	3	4,6	5,0	96,7
	tff pas daccord	2	3,1	3,3	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q8

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	10	15,4	16,7	16,7
	Daccord	26	40,0	43,3	60,0
	Neutre	13	20,0	21,7	81,7
	pas accord	9	13,8	15,0	96,7
	tff pas daccord	2	3,1	3,3	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q9

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	16	24,6	26,7	26,7
	Daccord	28	43,1	46,7	73,3
	Neutre	13	20,0	21,7	95,0
	pas accord	1	1,5	1,7	96,7
	tff pas daccord	2	3,1	3,3	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q13

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	18	27,7	30,0	30,0
	Daccord	26	40,0	43,3	73,3
	Neutre	11	16,9	18,3	91,7
	pas accord	4	6,2	6,7	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q11

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	7	10,8	11,7	11,7
	Daccord	25	38,5	41,7	53,3
	Neutre	14	21,5	23,3	76,7
	pas accord	12	18,5	20,0	96,7
	ttf pas daccord	2	3,1	3,3	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q12

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	40	61,5	66,7	66,7
	Daccord	15	23,1	25,0	91,7
	Neutre	2	3,1	3,3	95,0
	pas accord	2	3,1	3,3	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Manquante	Système manquant	5	7,7		
Total		65	100,0		

Q14

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Ttfdaccord	22	33,8	36,7	36,7
	Daccord	23	35,4	38,3	75,0
	Neutre	13	20,0	21,7	96,7
	pas accord	1	1,5	1,7	98,3
	ttf pas daccord	1	1,5	1,7	100,0

	Total	60	92,3	100,0
Manquante	Système manquant	5	7,7	
Total		65	100,0	

Q15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Ttfdaccord	39	60,0	65,0
	Daccord	17	26,2	93,3
Valide	Neutre	3	4,6	98,3
	tff pas daccord	1	1,5	100,0
	Total	60	92,3	100,0
Manquante	Système manquant	5	7,7	
Total		65	100,0	

COMPUTE H1=Q1 + Q2 + Q3 + Q4 + Q5 + Q6 + Q7.

EXECUTE.

COMPUTE H2=Q7 + Q8 + Q9 + Q10 + Q11.

EXECUTE.

COMPUTE H2=Q12+ Q13 + Q14 + Q15.

EXECUTE.

COMPUTE H3=Q12 + Q13 + Q14 + Q15.

EXECUTE.

COMPUTE HG=H1 + H2 + H3.

EXECUTE.

COMPUTE HG=H1 + H2 + H3.

EXECUTE.

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=H1 H2 H3

/CRITERIA=CI (.95) .

Test-t

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
H1	60	13,4167	4,98911	,64409
H2	60	6,9333	2,51684	,32492
H3	60	6,9333	2,51684	,32492

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0		Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
	t	ddl			Inférieure	Supérieure
H2	21,338	59	,000	6,93333	6,2832	7,5835
H3	21,338	59	,000	6,93333	6,2832	7,5835

