

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



## علاقة التكوين بدافعية الإنجاز

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهر ومنزلية

- ENIEM -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم نفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

د. خمنو دنيا

إعداد:

- عبد الرحيم فتيحة

- بو هينوني مالك

السنة الجامعية 2021-2022

# شكر و عرفان

قال الله تعالى: " لئن شكرتم لأزيدنكم "

الآية 7 سورة إبراهيم.

نتقدم إلى كل الأيادي والعقول التي ساهمت في إثراء هذه المذكرة المتواضعة بالامتنان  
والشكر الجزيل ونخص بالذكر:

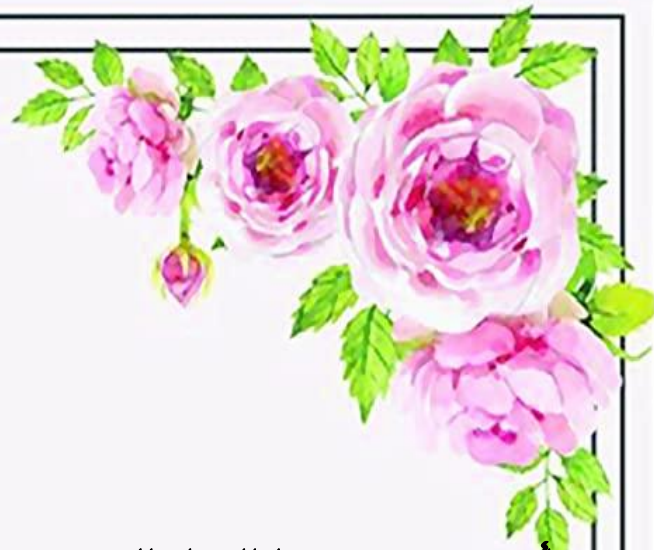
الأستاذة المشرفة \* د\ خمنو دنيا\* التي لم تبخل علينا بالإرشادات والتوجيهات وسبرها  
معنا في سبيل إتمام هذه المذكرة.

نشكر كل أساتذة قسم علم النفس الذين أفادونا بنصائحهم طوال سنوات الدراسة وكل  
من ساهم في هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد.

\* فتية \*

\* مالك \*





## إهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى من فضلهما عليا لا يقاس بمكيال والديا الكريمين أطال  
الله في عمرهما.

إلى من قاسمتهم كل شيء منذ أن أبصرت نور هذه الحياة أختي وعامه الله،  
وأخص بالذكر أخي "مناد" حفظه الله

إلى كل ما ساندني في إنجاز هذه المذكرة، إلى جميع أصدقائي وأذكر منهم  
صديقتي "ليديا" دون ذكر أسمائهم.

إلى كل من جمعني به الحياة وكان له عليا فضل.

\*فتية\*



# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

لك الحمد والشكر ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك، فالحمد لله الذي هدانا لإتمام هذا العمل المتواضع.

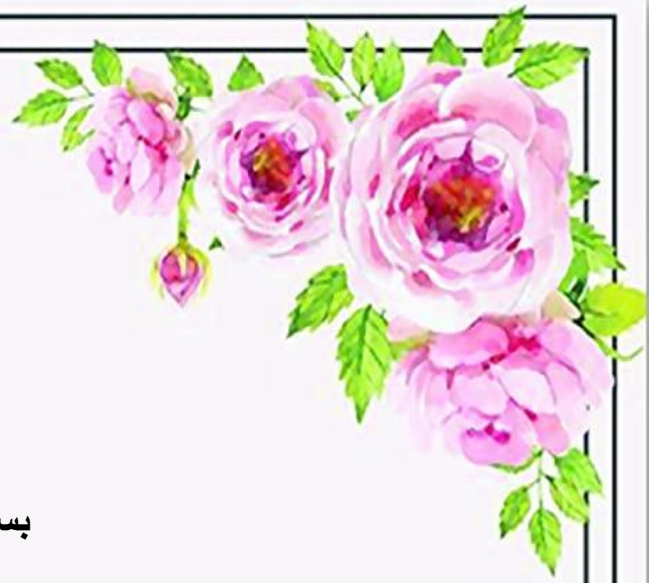
والصلاة والسلام على أعظم أستاذ في الحياة وخير موجه للبشر إمام الأنبياء والمرسلين وسيد العلماء محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة جهدي إلى رمز الحب والعطاء والديا الكريمين أطال الله عمرهما، إلى من كانوا سندي في الحياة إخوتي حفظهم الله،

إلى من جمعنا بهم القدر وكانوا رفقاء الدرب والذين كانوا العون والمساعدة حفظهم الله وأطال في عمرهم وإلى الأهل والأقارب والأصدقاء.

إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي...

مالك



## ملخص الدراسة بالغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على علاقة التكوين بدافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM، خاصة وأن هذا الموضوع أصبح يحظى بأهمية قصوى اليوم في المؤسسات الحديثة بمختلف أشكالها، مهما كان حجمها أو طبيعة نشاطها. إذ وجب العناية بالعملية التكوينية داخل المؤسسة بغية تحقيق التوازن والربحية والتنمية المستدامة، ولتبيان علاقة التكوين المهني بدافعية الإنجاز في المؤسسة، ارتأينا إلى طرح عدة تساؤلات عن واقع التكوين في المؤسسة الجزائرية، وكذا طبيعة علاقته بدافعية الإنجاز لدى العمال.

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لكونه الأنسب لمثل هذه الدراسات ، بحيث نصف من خلاله الظواهر كما هي موجودة على أرض الواقع ، لذلك تم الاعتماد على استبيان التكوين و استبيان دافعية الانجاز من اعداد الطالبين ، و ذلك بتطبيق الاستبيان على عينة مكونة من 75 عامل و عاملة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية موزعين على مختلف مصالح المؤسسة ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة و بالاعتماد على أساليب احصائية ملائمة لاختبار الفرضيات (معامل الارتباط بيرسون ، اختبار ت للفروق ، معامل ألفا كرونباخ) ، تم التوصل الى النتائج التالية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية .

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الانجاز حسب متغير الجنس لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الانجاز حسب متغير الأقدمية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

## Résumé de l'étude :

L'étude visait à tenter d'identifier la relation entre la formation et la motivation de réussite chez les travailleurs de l'entreprise nationale des industries électroménager ENIEM , d'autant plus que ce sujet est devenu d'une importance primordiale aujourd'hui dans les institutions modernes, sous toutes leurs formes, quelle que soit leur taille. Ou la nature de leur activité. Puisque le processus de formation au sein de l'institution doit être pris en charge afin d'atteindre l'équilibre, la rentabilité et le développement durable, et pour montrer la relation de la formation professionnelle à la motivation de réussite dans l'institution, nous avons décidé de soulever plusieurs questions sur la réalité de la formation dans l'institution algérienne, ainsi que la nature de sa relation avec la motivation à réussir chez les travailleurs.

Dans cette étude nous avons adopté la méthode descriptive la plus utilisée dans ce type d'études à travers la description des phénomènes.

Nous avons utilisée dans notre étude le questionnaire de la formation et le questionnaire de la motivation de réussite.

Nous avons appliqué notre étude sur un échantillon composé de (75) travailleurs /es dans plusieurs service de l'ENIEM Tzi ouzou . Notre échantillon d'étude sélectionné selon la méthode d'échantillonnage probabiliste simple à travers l'utilisation des techniques statistiques pour mesurer les hypothèses de recherche (corrélation de personne , T .test , alpha kronbakh) .

Grâce à une analyse des questionnaires distribués aux travailleurs, nous sommes arrivés aux résultats suivants :

- ❖ Il existe une relation statistiquement significative entre la formation et la motivation à la réussite chez les travailleurs de l'entreprise nationale des industries de l'électroménager.
- ❖ Il existe une relation statistiquement significative entre l'efficacité de formation et la motivation à réussite chez les travailleurs de l'entreprise nationale des industries de l'électroménager.
- ❖ Il existe une relation statistiquement significative entre les programmes de la formation et la motivation à réussite chez les travailleurs de l'entreprise nationale des industries de l'électroménager.
- ❖ Il existe pas une déférence dans la motivation de réussite selon la variable du sexe chez les travailleurs de l'entreprise nationale des industries de l'électroménager .
- ❖ Il existe pas une déférence dans la motivation de réussite selon la variable de l'ancienneté chez les travailleurs de l'entreprise nationale des industries de l'électroménager .

## فهرس المحتويات

الصفحة

المحتوى

شكر و تقدير

الاهداء

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الفرنسية

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة.....

### الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

1-إشكالية الدراسة.....

2-فرضيات الدراسة.....

3-أسباب اختيار الموضوع.....

4-أهمية الدراسة.....

5-أهداف الدراسة.....

6-المفاهيم الأساسية.....

7-الدراسات السابقة.....

### الفصل الثاني: ماهية التكوين

تمهيد.....

1-مفهوم التكوين.....

2-خصائص التكوين.....

3-أنواع التكوين.....

4-أهداف وأهمية التكوين.....

5-مبادئ التكوين.....

6-أساليب التكوين.....

7-التكوين المهني في الجزائر.....

..... خلاصة الفصل

## الفصل الثالث : دافعية الانجاز

..... تمهيد

..... اولاً : الدافعية.

1- مفهوم الدافعية.....

2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية .....

..... ثانياً : دافعية الإنجاز

1- تعريف دافعية الإنجاز.....

2- لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز.....

3- أنواع دافعية الإنجاز.....

4- وظائف دافعية الانجاز.....

5- مكونات دافعية الإنجاز .....

6- نظرية دافعية الإنجاز.....

7- قياس دافعية الإنجاز.....

8- العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز.....

..... خلاصة الفصل

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة

..... تمهيد

1- منهج الدراسة.....

2- الدراسة الاستطلاعية.....

3- ميدان الدراسة.....

4- عينة الدراسة.....

5- أدوات الدراسة.....

6-صدق و ثبات أداة الدراسة.....

7-أساليب المعالجة الإحصائية.....

..... خلاصة الفصل

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1. تمهيد.....

2. عرض نتائج الدراسة.....

3. تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.....

4. الاستنتاج العام.....

5. الاقتراحات.....

قائمة المراجع

الملاحق

6. جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.....
7. جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.....
8. جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.....
9. جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.....
- جدول رقم (5) نتائج ألفاكرومباخ.....
- جدول رقم (6) يوضح العلاقة بين كفاءة التكوين ودافعية الإنجاز.....
- جدول رقم (7) يوضح العلاقة بين كفاءة التكوين ودافعية الإنجاز.....
- جدول رقم (8) يوضح العلاقة بين برامج التكوين ودافعية الإنجاز.....
- جدول رقم (9) اختبار ليفين للتجانس.....
- جدول رقم (10) الدلالة الإحصائية للفروق بين العاملين والعاملات من حيث الدافعية للإنجاز.....
- جدول رقم (11) الدلالة الإحصائية للفروق بين العاملين والعاملات من حيث الدافعية للإنجاز حسب متغير الأقدمية.....

- شكل رقم (1) نموذج استئارة الدافعية للإنجاز حسب ماكليان .....
- شكل رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الجنس .....
- شكل رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب السن .....
- شكل رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .....
- شكل رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية .....

## مقدمة:

عملت المنظمات على الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر أهم خاصية للتفاضل بين المؤسسات، فتنافسية المؤسسة تتبع من كفاءة و فعالية مستخدميها إلا أن هذه الأخيرة لا تتحدد بالقدرات و المهارات فقط بل إن أهم ما يحرك هذه المهارات و القدرات نحو أداء مرتفع درجة الدافعية لدى الفرد

إن أهم ما تسعى إليه المؤسسة هي الاستثمار في المورد البشري، وهذا ما تترجمه عملية تقييم أداء العاملين الذي يعتبر المحور الأساسي الذي تهتم به المؤسسات حيث يساعد في الكشف عن الطاقات و القدرات الكامنة لدى العاملين من أجل استثمارها أفضل استثمار لتحقيق أقصى وأنجح أداء ممكن ، ومعرفة مواطن الضعف و القصور لدى العاملين و مساعدتهم على رفع كفاءتهم و تحسين أدائهم من خلال عمليات التكوين لتحسين مستواهم و تحديث معارفهم ومعلومات و جعلها تتلاءم مع المتغيرات الجديدة والتحديثات المستمرة.

وبعد التكوين المهني خيارا استراتيجيا لتنمية الموارد البشرية و أصبح ينظر إليه على أنه استثمار بشري شأنه شأن الاستثمارات الأخرى ،ويلقى التكوين اهتمام متزايد من المؤسسات العصرية باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد تنمية الموارد البشرية و تحسين أدائها.

فالتكوين بما يقدمه من معرفة جديدة و أفكار حديثة و معلومات نوعية ومتنوعة، يزود العاملين بمهارات و قدرات عديدة تؤثر على الاتجاهات و تحسين أساليب الأداء و تطوير قدرات الفرد، وتعطيه دافعية نوعية للإنجاز و تساعد على تجديد نظرتة لطبيعة الدور الذي يؤديه في المنظمة.

ولقد تطرقنا في دراستنا هذه إلى موضوع التكوين وعلاقته بدافعية العمل لدى العمال في مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي زوز، وقد قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى جانبين يتمثلان في الجانب النظري والجانب التطبيقي، وقد تم تقسيم الجانب

النظري إلى ثلاثة فصول وهي الفصل الأول و الذي يعتبر مدخل الدراسة وخصص للإطار العام لإشكالية والذي يحتوي بداية على إشكالية الدراسة و فرضياتها، أسباب إختيار الموضوع ، أهمية الدراسة أهدافها، مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أما الفصل الثاني خصص للخلفية النظرية للتكوين وجاء فيه مفهوم التكوين، أين تطرقنا إلى مختلف تعاريف التكوين، خصائص التكوين، أنواع التكوين، أهداف وأهمية التكوين ثم مبادئ التكوين، أساليب التكوين ، وصولا إلى التكوين المهني في الجزائر.

في حين خصصنا الفصل الثالث للمتغير الثاني في الدراسة وهو دافعية الإنجاز و يحتوي على مفهوم الدافعية ، المفاهيم المرتبطة بالدافعية ، مفهوم دافعية الإنجاز، لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز، أنواع دافعية الإنجاز ووظائفها، مكونات دافعية الإنجاز، نظريات دافعية الإنجاز، وأخيرا قياس دافعية الإنجاز.

أما الجانب التطبيقي فلقد قسمناه إلى فصلين وهما الفصل الرابع الذي تناولنا فيه منهجية البحث والإجراءات الميدانية وتم التطرق إلى المنهج المستخدم في الدراسة، إذ أننا حددنا المنهج المستخدم في هذه الدراسة وعرفناه، ثم تطرقنا للدراسة الاستطلاعية، المجال المكاني و الزماني للدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، خصائص عينة الدراسة، وصف أداة الدراسة، صدق وثبات أداة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

وأخيرا الفصل الخامس والذي يضم عرض و تحليل ومناقشة وتفسير النتائج ولقد اعتمدنا على عرض نتائج الدراسة، تفسير وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ومناقشتها، وصولا إلى الاستنتاج العام، وأخيرا الاقتراحات متعلقة بموضوع الدراسة على خلفية ما رأيناه .

## مقدمة:

عملت المنظمات على الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر أهم خاصية للتفاضل بين المؤسسات، فتنافسية المؤسسة تنبع من كفاءة وفعالية مستخدميها إلا أن هذه الأخيرة لا تتحدد بالقدرات والمهارات فقط بل إن أهم ما يحرك هذه المهارات والقدرات نحو أداء مرتفع درجة الدافعية لدى الفرد

إن أهم ما تسعى إليه المؤسسة هي الاستثمار في المورد البشري، وهذا ما تترجمه عملية تقييم أداء العاملين الذي يعتبر المحور الأساسي الذي تهتم به المؤسسات حيث يساعد في الكشف عن الطاقات والقدرات الكامنة لدى العاملين من أجل استثمارها أفضل استثمار لتحقيق أقصى وأنجح أداء ممكن، ومعرفة مواطن الضعف والقصور لدى العاملين و مساعدتهم على رفع كفاءتهم و تحسين أدائهم من خلال عمليات التكوين لتحسين مستواهم و تحديث معارفهم ومعلومات و جعلها تتلاءم مع المتغيرات الجديدة والتحديثات المستمرة.

ويعد التكوين المهني خيارا استراتيجيا لتنمية الموارد البشرية و أصبح ينظر إليه على أنه استثمار بشري شأنه شأن الاستثمارات الأخرى، ويلقى التكوين اهتمام متزايد من المؤسسات العصرية باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد تنمية الموارد البشرية و تحسين أدائها.

فالتكوين بما يقدمه من معرفة جديدة و أفكار حديثة و معلومات نوعية و متنوعة، يزود العاملين بمهارات و قدرات عديدة تؤثر على الاتجاهات و تحسين أساليب الأداء و تطوير قدرات الفرد، وتعطيه دافعية نوعية للإنجاز و تساعده على تجديد نظرتة لطبيعة الدور الذي يؤديه في المنظمة.

ولقد تطرقنا في دراستنا هذه إلى موضوع التكوين وعلاقته بدافعية العمل لدى العمال في مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي زوز، وقد قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى جانبين يتمثلان في الجانب النظري والجانب التطبيقي، وقد تم تقسيم الجانب النظري إلى

ثلاثة فصول وهي الفصل الأول و الذي يعتبر مدخل الدراسة وخصص للإطار العام لإشكالية والذي يحتوي بداية على إشكالية الدراسة و فرضياتها، أسباب إختيار الموضوع ، أهمية الدراسة أهدافها، مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أما الفصل الثاني خصص للخلفية النظرية للتكوين وجاء فيه مفهوم التكوين، أين تطرقنا إلى مختلف تعاريف التكوين، خصائص التكوين، أنواع التكوين، أهداف وأهمية التكوين ثم مبادئ التكوين، أساليب التكوين، وصولا إلى التكوين المهني في الجزائر.

في حين خصصنا الفصل الثالث للمتغير الثاني في الدراسة وهو دافعية الإنجاز و يحتوي على مفهوم الدافعية، المفاهيم المرتبطة بالدافعية، مفهوم دافعية الإنجاز، لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز، أنواع دافعية الإنجاز ووظائفها، مكونات دافعية الإنجاز، نظريات دافعية الإنجاز، وأخيرا قياس دافعية الإنجاز.

أما الجانب التطبيقي فلقد قسمناه إلى فصلين وهما الفصل الرابع الذي تناولنا فيه منهجية البحث والإجراءات الميدانية وتم التطرق إلى المنهج المستخدم في الدراسة، إذ أننا حددنا المنهج المستخدم في هذه الدراسة وعرفناه، ثم تطرقنا للدراسة الاستطلاعية، المجال المكاني والزمني للدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، خصائص عينة الدراسة، وصف أداة الدراسة، صدق وثبات أداة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

وأخيرا الفصل الخامس والذي يضم عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج ولقد اعتمدنا على عرض نتائج الدراسة، تفسير وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ومناقشتها، وصولا إلى الاستنتاج العام، وأخيرا الاقتراحات متعلقة بموضوع الدراسة على خلفية ما رأيناه.

# الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

## الإطار العام للإشكالية

1. إشكالية الدراسة .
2. فرضيات الدراسة .
3. أسباب إختيار الموضوع.
4. أهمية الدراسة.
5. أهداف الدراسة.
6. مفاهيم الدراسة.
7. الدراسات السابقة.
8. التعقيب على الدراسات السابقة

## 1- إشكالية الدراسة:

يعد العنصر البشري أهم العناصر التي تحتاجها أي منظمة و ذلك بهدف التقدم و التطور في هياكلها الداخلية و الخارجية ، إضافة إلى أن تنمية الموارد البشرية تعد بحث و موضوع دائم في التقدم و التطور ، فالموارد البشرية تعد عنصر أساسي لبقاء المنظمات ، كما أن نجاحها أو فشلها مرتبط به ، و أن كفاءة العنصر البشري يضمن الاستعمال الأحسن للموارد المالية المتاحة للمؤسسة و ذلك بالقيام بالتنظيم الفعال لمختلف الموارد البشرية و المالية المتاحة للمؤسسة و تشكيل قوة تسيير ضمن عجلة التنمية مما يخلق إدارة داخل المؤسسة تتميز بالإبداع و البحث و الاستقرار ، و مع وصول التحديات الجديدة المختلفة فأصبح على المؤسسات التفكير في مواردها البشرية من أجل تطويرهم و ترقيةهم و الرفع من قدراتهم على استيعاب أفكار و مهارات جديدة و تطوير مناصب عمل جديدة داخل المؤسسات و خاصة مع إدخال التكنولوجيا إلى المؤسسات و ذلك يكون عن طريق ما يسمى بالتكوين ، فكون التكوين سمة المؤسسة الناجحة في هذا العصر الذي يعيش تطورا سريعا في مختلف الميادين ، و لا يمكن تطور جهاز مقدم يعمل بكفاءة عالية ما لم يكن قد اهتم بتكوين العمال وتحسين مستوى كفاءتهم و ذلك للقناعة بأن التكوين أحد المقومات الأساسية التي تساعد على تزويد الموظفين بالمعارف و المهارات حيث نجد أن التكوين يمكن أن يكون وسيلة تحفيزية تحفز الفرد للعمل بكل كفاءة ، و على هذا الأساس يمكن القول أن التكوين أصبح من أهم الاستثمارات البشرية ، و ذلك لكونه جزء أساسي في تحقيق العديد من الأهداف بالنسبة للمؤسسات و كذلك المساعدة على تحديث المعارف للعمال و تزويدهم بمعارف جديدة و تحسين أساليب العمل و الأداء و الارتقاء بالكفاءات التي تدعم المؤسسة .

لقد أصبح التكوين خيارا استراتيجيا لتنمية الموارد البشرية و أصبح ينظر إليه على أنه استثمار بشري شأنه شأن الاستثمارات الأخرى، يلقي التكوين اهتمام متزايد في المؤسسات العصرية باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد تنمية الموارد البشرية و تحسين أدائها (حمادي و آخرون ، 2019، ص 290) .

فالتكوين المهني يعد العمود الفقري لإحداث التنمية الشاملة في المؤسسة، خاصة في ظل التحديات العلمية والتقنية المعاصرة والمستقبلية وانعكاساتها على طبيعة حاجات عالم الشغل من مهن ومهارات متغيرة، وكذا لما تأثر على نفسية العامل ودافعيته للقيام بوظائفه وأدواره المنوطة له (عمر وصف عقيلي، 2009، ص438).

فيمكن تعريف التكوين على انه تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، وتنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعرف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل (جعفري بلال، 2008، ص25).

كما يمكن تعريفه على أنه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين و العمال على كسب الفعالية و الكفاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية و العملية المناسبة و المهارات و المعارف و الاتجاهات بما يناسب تحقيق أهداف المنشأة (جعفري بلال، 2008، ص26).

من خلال هذه التعاريف يمكن القول إن التكوين هو عبارة عن برامج تستخدمها المؤسسات من أجل مساعدة العاملين على اكتساب معارف ومهارات جديدة، وكذلك تنمية وتطوير خبراتهم ومعارفهم وذلك بما يتناسب مع أهداف المؤسسة.

يمثل تكوين وتنمية الموارد البشرية أحد المقومات الأساسية لصقل القدرات و تفعيلها، و بعث المواهب و تنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية و العملية و الفنية و السلوكية و المهنية لتزويد سوق العمل، و تلبية أدق احتياجات المؤسسة من العمالة المؤهلة لشغل المناصب و بقدر عال من الكفاءة و الفعالية في مختلف المستويات و التخصصات (ابراهيم عبد الله و حميدة المختار، 2005، ص13).

فنظرا لأهمية موضوع التكوين بالنسبة للمورد البشري و المؤسسة، فهذا ما أثار اهتمام العديد من الباحثين و ذلك من خلال محاولة دراسة مختلف جوانبه و الإلمام بها، و في هذا

الصدد نجد العديد من الدراسات و من بينها دراسة دحال هجيرة ، قصري فتيحة ، صيدون هدى (2005) توصلوا الى أنه لا يمكن الاستغناء عن الفرد في أي منظمة فانه من الضروري تكوين الفرد على أساليب جديدة تساعده في العمل و يتطلب من كل مكون أن يستعمل كل المهارات المكتسبة لاستثمارها بأحسن الطرق لكي يجني منها بالفائدة للمؤسسة .

توصلت الباحثة صبرينة ميلاط (2006) في دراستها الى أن التكوين يلعب دورا هاما في عملية التنمية و تطوير قدرات العمال ، و كذلك دراسة وهبية سراج (2011) فلقد توصلت إلى ضرورة مضاعفة عدد العمال بهدف الاستفادة من برامج التكوين كما توصلت الباحثة بن شعبان سميرة (2018) في دراستها الى أن التكوين يساهم في تنمية و تطوير قدرات الأفراد العاملين بمديرية التربي كما أن التكوين يساعد العاملين في إكتساب معلومات و معارف جديدة و تزويدهم بالأساليب الجديدة و صقل مهاراتهم التي تساعدهم في أداء المهام الموكلة لهم بكفاءة و فعالية(بن شعبان سميرة،2018).

فمن خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن التكوين ضرورية أساسية يجب أن تكون في المواد البشرية ليتمكنوا بالالتحاق بالعمل و التعامل مع طبيعة العمل و التجاوب السريع في الأداء و خلق دافعية للإنجاز لدى العمال .

فإلى جانب أهمية التكوين للموارد البشرية نجد أيضا فإن دافعية الإنجاز هي الأخرى تساهم بشكل كبير في تحقيق فعالية المؤسسة و رقيها و إستمراريتها، و ذلك من خلال الدور الذي تلعبه في الرفع من مستوى أداء العاملين ، حيث عند قيام المؤسسات بتكوين مواردها البشرية فهذا بدوره يعمل على خلق دافعية الانجاز لدى العمال .

و عليه فان توفير برامج تكوينية للعمال يساعد على زيادة و رفع من دافعيتهم نحو عملهم و حبهم لمهنتهم أي يعمل على خلق دافعية الانجاز لدى العمال ، حيث يمكن تعريف هذه الأخيرة على أنها سعي الفرد لتركيزه على الجهود و الانتباه و المثابرة في القيام بالأعمال الصعبة و التغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت و بأقل جهد و أفضل نتيجة و الرغبة

المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع و النضال و المناقشة من أجل بلوغ معايير الامتياز (حمادات، 2004، ص89) .

فالدافعية للإنجاز هي تلك الرغبة في القيام بالعمل بشكل جيد و تحقيق النجاح فيه و التغلب على العقبات بكفاءة ، و شعور بأهمية الزمن و التخطيط للمستقبل و هي أيضا ذلك الطموح الذي يدفع الفرد الى المثابرة من أجل بذل الجهد من خلال سلوكيات انجازاتها مهمة تدل على رغبته في العمل .

يعتبر الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية حيث حظي بقدر كبير من الاهتمام من قبل العلماء و الباحثين باعتباره أحد المعالم المميزة للدراسة ، و قد أكدت العديد من الدراسات و البحوث التي أجريت في هذا السياق على أن وجود رغبة أو دافع لدى الفرد لأداء عمل ما يزيد من مستوى كفاءة أدائه لذلك العمل، ولهذا فقد كان من الضروري على المؤسسة العمل على الرفع من مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين بها، و ذلك من خلال الاهتمام بمختلف العوامل التي تساعد في تحقيق ذلك سواء كانت مرتبطة بالبيئة التنظيمية و التربية للمؤسسة من أنظمة أجور وحوافز، أو بناء برامج تكوينية تسمح بتطوير قدراتهم وأدائهم وحتى ثققتهم بنفسهم (أحمد عبد العزيز، 1881، ص196).

توصلت الباحثة قواري حنان (2014) في دراستها إلى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الضغط المهني و الدافعية للإنجاز، كما توصلت الباحثة رشيدة الساكر (2015) إلى أن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز و فاعلية الذات، كما توصلت أيضا إلى أنه كلما ارتفع مستوى دافعية الانجاز ارتفع مستوى فاعلية الذات.

فالتكوين يلعب دور جد هام في تطوير قدرات العمال وتحسين مستواهم وبالتالي إعطائهم دافع قوي للإنجاز، وهذا ما ينعكس إيجابا على رفع إنتاجية المؤسسات الاقتصادية حيث أنها تجعل من أهم أهدافها هو جعل المؤسسة تعمل على رفع قدراتها الإنتاجية و ذلك استعدادا للدخول في المنافسة.

و نظرا لأهمية كل من التكوين و الدافعية للإنجاز هناك دراسات تناولت المتغيرين معا ، فنتضح علاقة التكوين بدافعية الإنجاز في المقال الذي نشره كل من الدكتور حمادي عامر ورعاش كمال سنة 2019 ، الذي هدف إلى معرفة علاقة التكوين و دافعية الإنجاز لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية و الرياضية، بحيث توصل الباحثان إلى أهمية التكوين بالنسبة للإطارات ، حيث يساعد في تطوير قدرات الإطارات ، و أن غياب التكوين يعتبر عائق في الأداء، بحيث يتوقف أداء المربين الرئيسيين بعملية التكوين(حمادي و رعاش،2019) .

و عليه يمكن القول أن التكوين يلعب دورا في غاية الأهمية بالنسبة للعامل بصفة خاصة و للمؤسسة بصفة عامة ، حيث أن تكوين العمال و تدريبهم يعمل على تحقيق الرضا و بالتالي الرفع من مستوى دافعية الإنجاز ، و غياب برامج التكوين في المؤسسات يعمل على الخفض من مستوى دافعية الإنجاز للعمال .

ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه كل من التكوين و دافعية الإنجاز في تحقيق تطور المؤسسات و رقيها ، حيث أن هناك علاقة تكاملية بينهما ، فقد شغل حيزا كبيرا في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وهذا وليد العديد من التطورات الإدارية في المؤسسة ، وعلى إثر ذلك يبرز دورهما في إدارة و تطور المؤسسة ، كرهان يفرض نفسه في ظل كل الظروف و المستجدات . و انطلاقا من هذه الدراسات و استنادا عليها و باعتبار المورد البشري العنصر الأساسي في بناء المنظمة جاءت دراستنا هذه من أجل معرفة العلاقة الموجودة بين التكوين و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، و التي أجريناها في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ، و منه يمكن طرح التساؤل التالي :

\*هل توجد علاقة بين التكوين ودافعية الإنجاز لدى العمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

\* فرضيات الدراسة:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

2-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

3-توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الانجاز حسب متغير الجنس لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

4-توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الانجاز حسب متغير الأقدمية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

## 2- اسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار دراسة أي موضوع يكون نتيجة أسباب ودوافع ذاتية و موضوعية وتتمثل في:

### 2-1-الأسباب الذاتية:

\*باعتبار أننا طالبة في مصلحة الموارد البشرية أردنا معرفة العلاقة بين التكوين ودافعية الإنجاز لدى العاملين.

\*إضافة إلى طبيعة الاختصاص المتمثل في علم النفس عمل وتنظيم حيث أن موضوع التكوين وعلاقته بدافعية الإنجاز يعتبر من مواضيع هذا الاختصاص.

### 2-2-الأسباب الموضوعية:

\*إن التكوين يلعب دورا مهما وأساسيا في الكفاءة الإنتاجية للعاملين وبالتالي زيادة فاعلية المؤسسة من خلال دافعية الإنجاز وتحسين مهارات العاملين وقدراتهم وتعديل سلوكياتهم لتحقيق أكبر قدر ممكن من العمل.

\*محاولة التعرف على علاقة التكوين بالدافعية الإنجاز في مؤسسة إدارية.

### 3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في:

\*يعتبر التكوين من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع دافعية الإنجاز لدى العاملين من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتوجيه سلوكهم .

\*التنمية الشخصية والوظيفية للعامل من خلال تكوينه.

- \*يعمل التكوين على تحسين دافعية الإنجاز وتحسين العلاقات بين العاملين و أرباب العمل.
- \*يساعد التكوين على اتخاذ القرارات الحسنة و حل المشاكل بفاعلية أكثر.

#### 4-أهداف الدراسة.

- تتمثل الأهداف المتوخاة من دراسة هذا الموضوع في:
- التعرف على العلاقة بين التكوين ودافعية الإنجاز .
- محاولة إبراز دور وأهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة وأهميته بالنسبة للعاملين.
- محاولة إظهار مدى مساهمة التكوين في تحسين أداء الإنجاز العاملين.
- معرفة انسجام التكوين ودافعية الإنجاز العاملين وحاجاتهم.
- محاولة معرفة دافع العاملين ومدى تفاعلهم مع التكوين .

#### 5-مفاهيم الدراسة:

##### \* التكوين :

\***التعريف اللغوي:** تكون، تكوين، إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود ومعناه التدريب التعليم التأليف الصنع الإنشاء الهيئة والشكل (قاموس مرشد الطلاب،2002،ص178).

##### \*التعريف الاصطلاحي:

من التعاريف التي وردت بشأن التكوين ما يلي:

\*عرفه الهتي على أنه تغير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل (علي محمد عبد الوهاب،1975،ص 266)

\* يتضمن هذا التعريف أن التكوين يعمل على التغير في مهارات الأفراد المعرفية والسلوكية حتى يتمكن من أداء عمله بشكل أفضل .

\*كما عرفه عبد الباقي بأنه نشاط مخطط يهدف إلي تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلي زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم (صلاح الدين محمد عبد الباقي 2001ص 69).

\*التكوين: هو مجموعة الجهود الهادفة لتزويد الموظف بمعارف تكسبه مهارة في العمل (لمياء، 2006، ص76).

يلاحظ من خلال هذا التعريف انه ركز على المعارف فقط وحصر العملية التكوينية بكل ما تتضمنه إلا في جانب واحد وهو اكتساب المعارف لإتقان العمل إذا فهذا التعريف فيه نوع من النقص فلا يمكن حصر التكوين في جانب واحد بل يتعداها إلى جوانب أخرى لا تقل أهمية كالجانب النفسي والعلاقات الإنسانية مثلا .

\*كما يعرف كذلك التكوين: هو محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقا وأساليب مختلفة في أداء العمل بشكل يختلف بعد التكوين كما كانوا يتبعونه قبل التكوين (علي السلمي، 1970، ص 138).

في هذا التعريف نجد ركز على النتائج المترتبة بعد تلقي التكوين المتمثل في تغيير السلوك ، بحيث يستخدمون طرق وأساليب مغايرة في الأداء .

### التعريف الإجرائي:

هو عملية منظمة مستمرة ومخططة من طرف إدارة المؤسسة، موجهة للأفراد حسب احتياجاتهم تتكون من برامج مصممة وفق طرق وأساليب تهدف لتعديل أو لتغيير سلوك الأفراد واكتسابهم معارف واتجاهات ومهارات جديدة في العمل لتحقيق الاستمرارية والرضا عن العمل وضمان اندماجهم في المؤسسة.

**\*دافعية الإنجاز:****التعريف الاصطلاحي:**

\*يعرفها "احمد عبد الخالق 1996" على أنها الأداء على ضوء مستوى الإمتياز والتفوق و الأداء الذي تحت الرغبة في النجاح (أحمد عبد الخالق، 2003، ص23).

\* أما رجاء محمود أبو علام تعرف الدافعية الإنجاز بأنها حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد و توجيه نشاط نحو التخطيط للمستقبل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به و يعتقد به (ابو علام، 1986، ص 269).

\* ويعرفها يوسف قطامي (1996) بانها "مدى سعي الفرد و مثابته في سبيل بلوغ اهدافه و ما يترتب عليه من اشباع (قطامي 1996 ص10) .

**التعريف الإجرائي:**

هو ذلك الطموح الذي يدفع الفرد للمثابرة من أجل بذل الجهد، من خلال سلوكيات إنجازية مهنية تدل على إقباله على العمل، رغم وجود توترات داخله.

**6-الدراسات السابقة.**

**6-1-الدراسات التي تناولت التكوين.**

➤ دراسة سليمة بخنان (2008) بعنوان التكوين المهني و الكفاءة الإنتاجية ، هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن الارتباطات الامبريقية القائمة بين التكوين المهني و الكفاءة الإنتاجية ، من خلال التعرف على مدى مساهمة برامج التكوين المهني في رفع الكفاءة المهنية للعاملين.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، و كانت المقابلة و الاستمارة ، الأدوات الأساسية لجمع البيانات و المعلومات ، تمثل مجتمع الدراسة في عمال الشركة الوطنية للبتروكمياء مركب Epik أما العينة فضمت 71 من العمال ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

و توصلت الدراسة إلى أن للتكوين المهني أهمية مزدوجة بالنسبة للفرد العامل و المؤسسة على حد سواء ، حيث يساهم في بلوغ المؤسسة لأهدافها التنظيمية المسيطرة و استراتيجياتها المخططة (كميليه طوبال، 2019، ص30) .

➤ دراسة (2012) Charles Kingston Yao Dames تحت عنوان The Effectif of training and développement on employés performance هدفت الدراسة الى تقييم التدريب و تطوير على أداء الموظفين و أجريت الدراسة في ، و قد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي كتصميم بحثي و المنهج التحليلي لتحليل النتائج المتحصل عليها و استند الباحث في جمع المعلومات على الاستبيانات و المقابلات وجه لوجه ، حيث قام الباحث بتطبيق دراسته على عينة مكونة من 61 فرد. وتوصل الباحث من خلال دراسته إلى أن التدريب يساهم بشكل كبير في تطوير و تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

➤ دراسة بدوح غنية (2013) بعنوان "استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية و أداء الموارد البشرية " وقد هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الصحية العامة و المؤسسة الاستشفائية العمومية خاصة و محاولة التخفيف من هذه المشاكل من خلال وضع استراتيجية جديدة لعملية التكوين المتواصل.

وخلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

\* أن استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية لها أثر إيجابي في أداء الموارد البشرية، وتعتبر هذه الاستراتيجية كاستجابة لظروف و متغيرات للبيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسة أما التكوين فيكون قصير المدى و ليس تكوين مخطط. \* أن التكوين يتم وفقا للاحتياجات الفعلية للمؤسسة الصحية و هذا راجع إلى أن الطب و طرق العلاج يعرف تطور مستمرا.

\*هناك توافق بين الأهداف الاستراتيجية من جهة و أهداف التكوين من جهة أخرى و كذلك التوافق بين الحاجات و الأهداف يعتبر من بين المعايير المهمة لتحديد درجة فاعلية البرنامج التكويني.

➤ دراسة بقطف محمود (2014) بعنوان التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية ، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم إجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة و التعرف على علاقته برفع أداء الموظفين ، و مدى مساهمته في تطوير قدرات و سلوك الموظف ، و توصلت الدراسة إلى أن التكوين أثناء خدمة للموظفين يعتبر أحد الأسس و المتطلبات الضرورية لأنه سياسة تتبناها المؤسسة من أجل تحسين مستوى الموظفين و تطوير قدراتهم و تنمية مهاراتهم و تعديل سلوكياتهم و تحفيزهم ، و استخراج أقصى ما لديهم من الطاقات و تعميق خبراتهم من أجل مسايرة و مواكبة مختلف التطورات .

➤ دراسة حميد جرو (2015) بعنوان ملائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري و أساتذة مؤسسات التكوين المهني لمتطلبات الشغل و كذلك معرفة المتطلبات التي يحتاجها التكوين المهني لاستعادة دوره الزیادي .

اعتمد الباحث على المنهج الاجتماعي في مجتمع الدراسة تتمثل في كل من عمال إداريين و الأساتذة بمؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة، و قد تم الاعتماد على عينة قدرت ب 91 فرد ، تعددت أدوات جمع البيانات من ملاحظة ، مقابلة و استمارة .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

\_ هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني و متطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات.

\_ضعف قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية و الكيفية ، و لا تلبى كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة .

➤ دراسة عوض الله محمد علي محمد الهدى (2017) بعنوان دور التدريب في أداء العاملين بينك فيصل الاسلامي السوداني فرع كوستي-ريك ، و تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور التدريب في أداء العاملين ، حيث توصل الى أن التدريب يساهم في رفع الأداء .

## 6\_2\_ الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز:

➤ دراسة لجون اندروز (1967) بعنوان العلاقة بين دافعية الانجاز و البيئة الاجتماعية و الادارية في المؤسسة ، تهدف هذه الدراسة الى توضيح العلاقة بين دافعية الانجاز و البيئة الاجتماعية و الادارية في المؤسسة ، و لقد تكونت عينة الدراسة من بعض الاداريين العاملين بشركتين بالمكسيك الأولى : أمريكية حققت اعلى النتائج ، في حين الثانية كانت مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا رئيسيا يديرها بدكتاتورية و قد استعمل الباحث في دراسته اختبار تفهم الموضوع كأداة لجمع البيانات ، حيث توصل الى تفوق الاداريين و الرؤساء العاملون في الشركة الثانية على نظائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة الى القوة ، و تفوق الاداريين العاملين في الشركة الأولى على نظائهم في الشركة الثانية من حيث الحاجة الى الانجاز .

➤ دراسة محمد محمود بني يونس (2005) بعنوان "دافعية الانجاز و علاقتها بكل من القلق الشخصي و أنماط السلوك لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية" ، أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116 طالب و طالبة 87 :إناث و 29 ذكور، استخدم الباحث من خلال أظهرت النتائج ما يلي:

\*عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز و القلق الشخصي و أنماط السلوك.

➤ دراسة منصور الزاهي (2006) بعنوان "الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى بقطاع المحروقات" تهدف هذه الدراسة الى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي تميزت به الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، و كذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم، ثم معرفة دلالة الفروق في مستوى الشعور بالاغتراب و الدافعية للإنجاز من جهة أخرى.

بلغ قوام العينة 231 اطار من الاطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري (شركة سوناطراك) في كل المديريات الجهوية التالية : حاسي مسعود ، حاسي رمل ، و حوض بركاوي . و اعتمد الباحث على مقياسيين و هما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي و مقياس الدافعية للإنجاز المهني ، و توصل الباحث الى أن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات .

➤ دراسة نوي جمعي و صاهد فتيحة (2010) بعنوان "الضغط المهني و علاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ببرج بوعريريج". تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني و دافعية الانجاز لدى هؤلاء المعلمين و كذلك العلاقة بين المتغيرين و طبيعتها ، تمت هذه الدراسة على عينة عددها 41 أستاذ. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الضغط المهني و دافعية الانجاز لدى (أساتذة التعليم الثانوي) .

➤ دراسة رشيدة الساكر (2015) بعنوان دافعية الانجاز و علاقتها بفاعلية الذات الأكاديمية لدى تلاميذ الثالثة ثانوي ببلدية المغير ولاية الوادي بحيث هدفت الدراسة الى محاولة التعرف على علاقة دافعية الانجاز بفاعلية الذات فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي ، فقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من 70 تلميذ و تلميذة تم اختيارهم عن طريق القرعة و قد أسفرت الدراسة الى النتائج التالية : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دافعية الانجاز و فاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة الثانوي بالمغير ولاية الوادي و توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دافعية الانجاز و فاعلية الذات لدى التلميذات .

## 7\_التعقيب على الدراسات السابقة.

من خلال عرضنا للدراسات السابقة سواء التي تنتمي إلى المتغير الأول و هو التكوين أو المتغير الثاني و هو دافعية الإنجاز ،لاحظنا أن هناك قلة من الدراسات التي تناولت المتغيرين في آن واحد أو معا.

وقد استفدنا من إطلاع على هذه الدراسات السابقة وغيرها في كافة عناصر بحث هو مرحله

سواء فيما يتعلق بالإطار النظري أو الإجرائي فيما يلي:

1-اختيار موضوع البحث

2-استنباط متغيرات البحث

3-تحديد أهداف البحث

4-وضع فروض البحث

5-التعرف على المقاييس و البرامج المستخدمة في تلك الدراسات مما ساعدنا في اختيار

المقاييس الخاصة بهذا البحث.

6-اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث الحالي.

7-تفسير نتائج البحث الحالي و مناقشتها.

# الفصل الثاني

ماهية التكوين

## ماهية التكوين

تمهيد

- 1- مفهوم التكوين.
- 2- خصائص التكوين .
- 3- أنواع التكوين .
- 4- أهداف وأهمية التكوين .
- 5- مبادئ التكوين.
- 6- أساليب التكوين .
- 7- التكوين المهني في الجزائر.

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

زاد الإهتمام بموضوع التكوين وخاصة في السنوات الأخيرة وجاء هذا الإهتمام نتيجة التغير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، ولمواكبة هذي التطورات الحاصلة في شتى المجالات أصبح للدورات وبرامج التكوين إلزامية محضى. في حين أن أهمية التكوين في المؤسسات الصناعية في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع خلال مدة زمنية محدودة والذي يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، قادرة على إستيعاب التقنيات المتطورة.

## 1\_ مفهوم التكوين.

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين بتعدد رؤى الباحثين والمهتمين بمجالاته المختلفة. فقد كنا نتمنى لو كان بإمكان أن نورد في مجال تعريفنا للتكوين إحدى التعاريف التي استقر عليها رأي الخبراء في الموضوع المذكور فكل التعاريف تتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة عن الآخرين وسوف نعرض بعض التعاريف التي نراها هامة وتتناولها بالشرح والتعليق. ومن هذه التعاريف ما يلي:

تلك الجهود الهادفة الى تزويد الوظف بالمعلومة والعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل. او تنمية وتطوير ما لديه من المهارات ومعارف وخبرات. بها يزيد من كفاءته في اداء عمله الحالي او يعده لأداء اعمال ذات مستوى اعلى في المستقبل (زكي محمود هاشم 1989ص 255).

وهناك تعريف اخر للتكوين بانه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسة لمساعدة الموظفين والعمل على كسب الفاعلية والكفاية في اعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات بما يناسب تحقيق اهداف المنشأة (حسين يرقى، 2001، ص4).

عرفه "الهيبي " على انه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف اجراء تغير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية. لكي يتكن من الايفاء بمتطلبات عمله او يطور اداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل (علي يونس ميا و اخرون 2009، ص6)

كما عرفه الباقي بانه "نشاط مخطط بهدف التي تزود الافراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات اداء الافراد في عملهم (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2000، ص69).

وهناك من يعرف التكوين بانه "مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكساب الفرد والجماعات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد هم على التكيف مع المحيط

الاجتماعي المهني من جهة. وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية (عبد الكريم بوحفص، 2010، ص37).

و يعرفه فاتيهريمو (vatierraymand) على انه مجموعة العمليات القادرة على جعل الأفراد الجماعات تضمن بكفاءة انجاز المهمات الحالية او التي تستند إليهم في المستقبل و ذلك من اجل السير الحسن للمنظمة (حسين حليبي، 1982، ص25).

## 2\_ خصائص التكوين:

يتميز التكوين بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

### 2\_1\_ التكوين نشاط رئيسي مستمر:

يعتبر التكوين حلقة حيوية أساسية في المؤسسة ، ويبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد و من ثم تنفيذ واجبات الوظيفة، فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع إرتقاء العامل في الوظيفة أو الوقوف على إحداث التطورات و الأساليب العلمية في مجال تخصصه . و هو أداة لتعديل السلوك الوظيفي و اكتساب الفرد المهارات و القدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده و تهيئته للترقية الى وظيفة أعلى أو الانتقال الى موقع تنظيمي جديد .لذا فان التكوين نشاط رئيسي مستمر من خلال تكرار حدوثه خلال الفترة الوظيفية للفرد و في مناسبات متعددة . فهو نشاط يستمر مع الفرد خلال كل حياته الوظيفية (علي السامي، دون سنة، ص3).

### 2\_2\_ التكوين نظام متكامل:

النظرة إلى التكوين باعتباره نظاما متكاملا يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات متبادلة من أجل أداء وظائف تكون محطتها النهائية بمثابة النتائج الذي يحققه النظام كله ، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية لتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه و بين البيئة التنظيمية المحيطة به ،وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي ويكمن أيضا هذا التكامل فيما يلي :

**\* التكامل في مداخلات التكوين :**

أي المكونات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي الأفراد، الوظائف، الخبرات و المعارف، أنماط السلوك المطلوب القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية و التنظيمية.

**\*التكوين في الأنشطة التكوينية:**

فالتكوين عادة يهدف إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج والتي ينبغي أن تتوفر بينها قدر كاف من التكامل و التوازن، وهي النتائج الاقتصادية، السلوكية و كذا البشرية، وهذه النتائج الثلاثة ينبغي أن تتكامل فيما بينها فلا يكون التركيز مثلا على مجرد إنتاج عدد أكبر من المتكويين ذوي مهارات وظيفية وإهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك لا يجب أن يركز التكوين على تعديل الأنماط السلوكية وإغفال أهمية الفوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد (علي السامي ، دون سنة، ص3).

**2\_3\_ التكوين نظرة مستقبلية :**

إن البرامج التكوينية لها نظرة مستقبلية فهذه البرامج تسمح للموظفين بأداء وظائفهم بأيسر الطرق وأقل التكاليف وأسرع وقت ممكن ومواجهة كل التطورات الحاصلة لتحقيق أهداف المنظمة .

**2\_4\_ التكوين نشاط متغير ومتجدد:**

التكوين عملية مستمرة تتميز بالتغير والتجديد ،فالشخص الذي يتلقى التكوين يتعرض للتغير في عاداته وسلوكه وكذلك في مهاراته ورغباته ،كذلك الوظائف تتغير بتغير الرؤساء والظروف والأوضاع الاقتصادية وتقنيات العمل و مستحدثاتها، وكذلك أنظمة الشركات وسياساتها وأهدافها ولهذا لا يجب أن تبقى البرامج التكوينية هي نفسها على المدى الطويل (علي السامي، دون سنة ، ص 358 ) .

## 2-5- قيمة التكوين بالشمولية :

لا يقتصر التكوين على فئة من العوامل بل تشملهم جميع العمال صغيرهم و كبيرهم فالجميع يتعاون لتنمية مهارات و خبرات مختلفة الفئات في وقت واحد فالعامل أين كان عمله ومسؤوليته داخل مؤسسته له دور فعال في إستمرارية المؤسسة، كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات التي تحدث فيها (بالطيب وكديد ،2011، ص48).

إن لكل خاصية من هذه الخصائص دور فعال في العملية التكوينية لدى كل منظمة حتى درجة وجوب عدم الإغفال عنها ،لذلك يجب السعي لتحقيقها من أجل الحصول على نتائج فعالة عند تطبيق البرامج التكوينية.

## 3- أنواع التكوين :

تحدد المؤسسة في إطار سياساتها العامة و الخاصة بالتكوين أنواع المناسبة منه و ذلك حسب طبيعة نشاطها وأهدافها من العملية التكوينية، وبضيف التكوين حسب مجموعة من المعايير منها ما هو حسب التوظيف، أو حسب الوظائف أو حسب المكان و هي كالتالي:

## 3-1-أنواع التكوين حسب مرحلة التوظيف:

ونجد فيه:

\***توجيه الموظف الجديد:** فالموظف يحتاج الى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد.

\***التكوين اثناء العمل:** بعض المؤسسات تقدم التكوين داخل المؤسسة حتى تضمن كفاءة عاليا التكوين.

\***التكوين من أجل تجديد المعارف والمهارات:** مهارات الأفراد تتقادم وخاصة مع تطور أساليب العمل وتكنولوجية والأنظمة الجديدة ما يلزم تقديم تكوين يناسب مع هذه التغيرات.

\***التكوين من أجل الترقية والتنقل:** فالإنتقال من منصب عمل إلى آخر يتطلب تغير في المهارات والمعارف وهذا يستلزم حصول العامل على تكوين جديد لسد إختلافات المعارف

\***التكوين من أجل التهيئة للتقاعد:** يتم تهيئة العمال كبار السن في المؤسسات الراقية إلى الخروج إلى التقاعد (بوقفة، 2000، ص5).

### 3-2- التكوين حسب الوظائف:

\***التكوين المهني والفني:** يختص هذا التكوين الحرف اليدوية والميكانيكية والأعمال الفنية

\***التكوين التخصصي:** يتضمن معارف وخبرات تخص وظائف أعلى ويشمل عادة أعمال المحاسبة، الهندسة

\***التكوين الإداري:** يشمل العمليات الإدارية من التخطيط، التنظيم، المراقبة، اتخاذ القرارات إدارة الأعمال .

### 3-3- حسب المكان:

\***التكوين الداخلي:** فالمؤسسة تقوم بتصميم البرامج ودعوة المتكويين للمساهمة في التصميم والإشراف على التنفيذ فهي تقوم بالتكوين داخل المؤسسة.

\***التكوين الخارجي:** يكون خارج المؤسسة ويجب أن يكون التكوين مطابقا لنشاطها وأدواتها.

\***التكوين أثناء العمل:** ويتم أثناء العمل حيث يتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل من رئيسه أو مشرفه المباشر أثناء العمل، وهو يتم عادة بشكل فردي ولا يتطلب وقت طويل، ويكون في الأعمال التي يمكن تعلمها في فترة قصيرة، ويتم في مكان العمل الحقيقي وليس مصطنعا.

\***التكوين في القاعات الخاصة:** يستخدم عندما يكون محتوى التكوين يفوق طاقة المشرف ويتولى العملية مختصون لهم قدرة وكفاءة ومتفرغين لذلك ويتم في مصطنع يشبه العمل الفعلي.

\***التكوين في المراكز المتخصصة:** حيث يتم إختيار عدد من العمال أو المسؤولين لحضور برامج تكوينية او ملتقيات بمراكز متخصصة وتحمل المسؤولية تكاليف العملية (بوقفة،2000، ص5).

فالتكوين عبارة عن نشاط مستمر لذا يتم إعداد مجموعة من برامج التكوين والتي تتلاءم مع فئات متنوعة وذلك حسب نشاطات كل فئة ومتطلبات عملها، ويمكن تصنيف أنواع التكوين أيضا كما يلي:

\***التكوين التحسيني:** وهو من أنواع التكوين المهني الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الفرد في نفس المجال بالإضافة لمكتسبات جديدة وتكون الحاجة إلى مثل هذا النوع من التكوين عادة عندما نلاحظ فجوات في العمل مثل النقص في المعلومات أو عدم التمكن من مسايرة التطورات التقنية ويهدف التكوين التحسيني إلى التكيف في مراكز العمل والتمكن من أداء المهام على أحسن وجه وبالتالي فقد حرصت المؤسسات على ضرورة إتباع عمليات التحسين التي ترمي إلى تكيف دائم للعمل والتطورات التقنية والتكنولوجية في ظل مسايرة الارغامات التي تحدث في مراكز العمل الضرورة تجديد معارف العمال، الكفاءات الناقصة، صيانة المعارف و جعلها حسنة بشكل مستمر، التعمق في المجال المتخصص فيه .

\***الرسكلة:** هو تقديم تكوين إضافي للعمال نتيجة التطور الصناعي، العلمي والتكنولوجي، هذا التكوين ضروري من أجل السماح للعمال بالقيام بمهام أخرى تختلف عن التي كان يؤديها.

\***التربص:** هي فترة يجب فيها على المتكون أن يتكيف مع محيط العمل، والتربص داخل المؤسسة هو نشاط يسمح باكتساب الكفاءات الجديدة أو تطبيق الكفاءات المكتسبة سابقا.

\***التحويل:** تخص العمال ذوي المناصب المهددة أو الملغاة من أجل السماح لهم بتهيئتهم

لمناصب جديدة مبنية على كفاءات تختلف عن التي كانوا يكتسبونها

(mitzberg,2004,p102)

\***التكوين الإضافي:** خاص بكل شخص متحصل على تكوين أولي سواء كان مدرسي تقليدي أو تكوين مهني قاعدي وذلك من أجل التكيف مع متطلبات المؤسسة.

\***التكوين ما بعد التوظيف:** هو تكوين خاص بالأشخاص الذين نجحوا في المسابقات والإمتحانات المهنية يوضع في إطار الدخل التخصص للتكوين في المؤسسة وهو موجه لعمال هذه المؤسسة ذاتها وهو ضروري عادة لمسايرة التطور التقني والتكنولوجي.

\***التكوين المهني المتواصل:** يتعلق الأمر بعمليات التكوين أو التحسين للعمال عبر حياتهم المهنية بوضع في إطار الدخل المتخصص للتكوين في المؤسسة وهو ضروري عادة لمسايرة التطور التكنولوجي وما دام أن لعملية التكوين أنواع عديدة فإنه بالإمكان لكل مؤسسة أن تختار النوع الذي يناسب النظام والتوصل إلى برامج تكوينية تخدم إحتياجاتها  
(mitzberg,2004,p102).

#### 4- أهداف وأهمية التكوين:

#### 4-1- أهداف التكوين:

تعد أهداف التكوين الغايات التي يسعى التكوين إلى تحقيق، ويعرف الهدف بأنه القصد أو الغرض الذي نسعى إلى تحقيقه (مهدي محمد سالم، 1998، ص14).

وتعتبر أهداف التكوين عن نتائج يتم تصميمها و اقرارها قبل البدء في العملية التكوينية، ويشير بعض الباحثين إلى أنه إذا لم نتمكن من تحديد الهدف من التكوين، فإنه يصبح عملية فاشلة تؤدي إلى هدر المال والجهد والوقت (محمد عبد الفتاح ياغي ، 1928 ، ص9)

ويرى البعض الآخر أن الهدف الرئيسي من التكوين هو العمل على رفع كفاءة الموظف عن طريق تزويده بأحدث الأساليب والإجراءات والمعلومات الخاصة بإدارة العمل ويلخص البعض الآخر الأهداف التالية:

-تحسين مستوى أداء الأفراد مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإدارية .

-تنمية معرفة أفراد التنظيم و تنمية مهاراتهم و اتجاهاتهم نحو الرغبة و الدافعية للعمل و التعاون مع الزملاء و الرؤساء .

- تغير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب تحقيقه .
- تكوين علاقات إيجابية بين المنظمة وأفرادها و بالتالي تنمية انتماء الفرد للمنظمة .
- تحسين المناخ العام للعمل في المنظمة و تزويد الأفراد بالخبرات المختلفة .

وظهرت عدة محاولات لتصنيف أهداف التكوين بعضها ثنائي التقسيم بعضها ثلاثي التقسيم، حيث قسمت ثلاثي على النحو التالي:

\*التقسيم الثلاثي للأهداف: (جمال الدين ماهر 1996 ص 355-339)

### 1- حسب نوع ومحتوى التكوين:

❖ هدف تغير اتجاهات المتكويين و توجهاتهم و آراءهم و تهيئتهم لتقبل آراء و ظروف جديدة.

❖ هدف تقديم المعرفة و توسيع مدارك التكوين

❖ هدف تنمية المهارات و القدرات .

### 2- حسب درجة وكثافة ومستوى التكوين:

❖ هدف التلمذة وذلك يتعرض العاملون لخلفية عامة عن موضوع الدراسة أو التكوين أو

مهارة الواجب إكتسابها .

❖ هدف السيطرة والتفوق .

### 3- حسب المدة التي يعطيها التكوين:

❖ أهداف قصيرة الأجل لتغطية إحتياجات تكوينية عاجلة وسريعة .

❖ أهداف طويلة الأجل لتغطية إحتياجات تنمية و تطوير متأنية .

\*أما التقسيم الثاني فهو كما يلي:

### 1-الأهداف العامة للتكون:

ان الأهداف التكوينية التي تسعى كل مؤسسة إلى تحقيقها تختلف بدون شك من مؤسسة إلى أخرى حسب إختلاف الإحتياجات والظروف الإنتاجية والإدارية وظروف السوق. وبالرغم من ذلك فان هناك الأهداف عامة تسعى نحو تحقيقها كل المؤسسات والتي تتمثل في الحدود الأدنى اللازم تحقيقه من جانبها حتى تستطيع اداء رسالتها على الوجه الاكمل فهناك اهداف ادارية. اهداف فنية واهداف اقتصادية واجتماعية.

### 2-الأهداف الادارية:

تسعى هذه الأهداف إلى خدمة كافة المستويات الإدارية من أجل تطوير الكفاءات و من بين الأهداف الإدارية الواجب توفيرها في كل عملية ما يلي:

\*تخفيض العبء على المشرفين أن تصحيح أخطاء العاملين المكونين بالإضافة إلى أن المشرف لا يحتاج إلى المتابعة والملاحظة المستمرة للعاملين المكونين نظرا لثقتهم في قدراتهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال البرامج التكوينية.

\*زيادة مرونة و إستقرار المنظمة نعني بالمرونة القدرة على التكيف بسرعة مع التغيرات المتوقع حدوثها في المستقبل سواء تعلق الأمر بالقدرات والكفاءات الأزمة للقيام بعمل ما أو بأنماط السلوك الوظيفي، أما الإستقرار فنعني به قدرة المنظمة على جعل الوظائف الموجودة في الإدارة العليا مشغولة بإستمرار عن طريق توفير المهارات اللازمة لذلك.

\*السماح للمنظمة بإكتشاف الأشخاص الذين تتوفر لديهم كفاءات عالية وبالتالي تحقيق مبدا الرجل المناسب في المكان المناسب.

\*مساعدة الإدارة على تحسين الإتصال بين مختلف المستويات الإدارية، بالتالي تسهيل عملية إبلاغ العاملين بكافة المعلومات المتعلقة بأهداف وسياسات المؤسسة والأعمال الواجب القيام بها لتحقيق هذه الأهداف.

**3-الأهداف الفنية:**

يهتم هذا النوع من الأهداف بمختلف الجوانب الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها وذلك بالنسبة للألات والمعدات وبالنسبة لمنتج، ومن أهم هذه الأهداف:

\*تذكير العاملين بأساليب الأداء وتعريفهم أول بأول بالتغيرات والتعديلات التي تدخل عليها، وبأسلوب استخدام ما يستحدث من أدوات أو أجهزة أو الآلات (احمد سيد مصطفى، 2000، ص267)

\*تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها وذلك لأن تكون العامل على القيام بالحركات المثلى للإنتاج يؤدي إلى تخفيض الأخطاء التي بإمكانها الوقوع فيها إذا لم يتم تكوينه على طريقة الإنتاج المثالي.

\*القليل من نسبة العادم أو التالف، أن العامل المكون هو أقدر على استخدام مختلف المواد المستعملة في العملية الإنتاجية بالكمية والكيفية المطلوبتين .

\* التقليل من حوادث العمل، أن تكوين العامل يؤدي إلى زيادة كفاءته وفهمه لطبيعة العامل وسير حركة الآلات مما يسمح بتخفيض حوادث العمل .

\*زيادة الإنتاجية والقيمة المضافة وذلك بتقليل الفارق في الموارد أو الخدمات وفي ساعات العمل، كنتيجة لارتفاع كفاءة الأداء لتحسين أنماط السلوك .

**4-الأهداف الإقتصادية و الإنتاجية :**

إن الوصول إلى تحقيق هذه الأهداف يسمح بتحسين مختلف النواحي الإقتصادية للمؤسسة من خلال تنمية القدرات الإقتصادية وتعظيم الربح، بالإضافة إلى النهوض بالنواحي الإجتماعية للعاملين بما يتيح التكوين من فرص أفضل للكسب، وشعورهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة ومن أهم هذه الأهداف :

\*غرس في نفوس العاملين الشعور بالحاجة إلى تحسين قدراتهم ومعلوماتهم وصقل مواهبهم وأحداث تغيير مرغوبة في سلوكهم و إتجاهاتهم من أجل تطوير أدائهم في العمل، بما يتيحهم فرص للكسب ورفع مستوى معيشتهم وتحسين وضعيهم الإجتماعية .

\*رفع معنويات الأفراد أن اكتساب الفرد للقدرات والكفاءات المناسبة يؤدي إلى زيادة الفرد الثقة بالنفس ويسمح له بالحصول على نوع من الإستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية لديه.

\*زيادة الربح أن تدنيه التكاليف يؤدي إلى إرتفاع الإنتاج مما يسمح بتخفيض الأسعار وبالتالي زيادة المبيعات وعليه إرتفاع الأرباح.

\*زيادة الكفاءة الإنتاجية أن تطوير كفاءات الأفراد بفضل التكوين ينعكس على مستوى الإنتاج حيث يرتفع هذا الأخير وتتنخفض التكاليف، وهذا يعني زيادة الكفاءة الإنتاجية.

#### 4-2- الأهداف المرحلية للتكوين:

لكي تتمكن المؤسسة من تحقيق القسم الأول من الأهداف السابقة ذكرها أي الأهداف العامة لا بد أن يندرج التكوين على ثلاثة مستويات من الأهداف المرحلية وهي :

#### \*الأهداف العادية:

وتشتق الواجبات الرئيسية للوظيفة وتتخذ لمواجهة مواقف عادية متكررة من حين لآخر وتشمل على الأهداف التكوينية التقليدية مثل تدريب العاملين الجدد أو إعداد برامج لبعض الأفراد بهدف التأكد على معلوماتهم الوظيفية الأساسية وتهدف إلى تحقيق القدر المطلوب من كفاءة الأداء وتحفيز للوظيفة توازنها مع بقية الوظائف (عبد الفتاح نياح حسين، 1997، ص100).

#### \*أهداف حل المشكلات :

و تختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات الموجودة في العمل ومحاولة الكشف على المعوقات و الإنحرافات التي تعوق الأداء، ويمثل هذا النوع درجة أرقى في المستوى من السابق حيث يحتاج إلى خبرة في التنظيم وظروفه وقدرته على التشخيص والتحليل ثم براعة في التصميم ومن بين هذه الأهداف التقليل من التذمر وشكاوى العاملين، تقوية العلاقات الإنسانية .

#### \*الأهداف الإبتكارية:

وتتعلق بالتطوير والإكتشاف والتجديد، وتخصيص هذه الأهداف بمحاولة تحقيق نتائج غير عادية، نتائج مبتكرة، والغرض الأساسي هو تحقيق نتائج إبداعية لرفع مستوى الأداء في التنظيم إلى أفاق لم يسبق التوصل إليها، فهي تهدف إلى أحداث كسر في المواقف والأنماط المألوفة في الأداء وطرح تطلعات جديدة الأمر الذي يكسر جمود المؤسسة ويحدث حالة من الحركة الإيجابية نحو مستوى أعلى من الفعالية .

#### 4-2- أهمية التكوين.

##### 1- بالنسبة للمنظمة :

\*يحقق التكوين للمنظمة زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكتساب الأفراد للمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم.

\*يساعد في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج و النهوض بالانتاج و الخدمات من حيث الكم و النوع .

\*يساعد في التوجيه الإيجابي لدى الأفراد العاملين (نحو العمل والمنظمة ) ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة من أهداف وتحسين مهاراتهم معارفهم الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة .

\*يبحث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة، حيث أن التكوين يساعد على مواكبة التكنولوجية المتسارعة ، فمن نتائج التقدم التكنولوجي إنتشار و إستعمال الآلات الحديثة والمعقدة، مما يلزم تدريب موظفيها على إستعمال و صيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة.

\*دون التكوين قد تواجه المنظمة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء التكنولوجيا الجديدة حيث أن هذه الأخيرة قد تسبب حالة الإغتراب لدى الأفراد العاملين وإستئنائهم من جراء عدم معرفتهم لهذه التكنولوجية أو هذه التقنيات المدرجة في ميدان العمل.

\*يعمل على تحقيق الإستقرار الوظيفي في المنظمة وزبائنها، أي يعمل على تقريب الزبون إتجاه مصالح المنظمة التي بفضل التكوين تقدم لهم خدمات في المستوى المطلوب والمرضي. ومن هذا يمكن أن نلخص أهمية التكوين بالنسبة للمنظمة في:

- مواكبة التطورات التكنولوجية.
- زيادة الإنتاجية.
- تحقيق الاستقرار الوظيفي (ابراهيم و مختاري، 2005، ص ص 02، 03)

## 2- بالنسبة للأفراد العاملين:

يحقق التكوين للأفراد العاملين فوائد أخرى من أهمها:

\*تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم إتجاهها ويعمل على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة و المهارة ، ويساهم على تنمية القدرات الذاتية للعاملين وبالتالي تحسين معنوياتهم و إكتساب الثقة بالنفس.

\*يقلل الحاجة إلى الإشراف أي أن العامل المكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو المراقبة المستمرة من مرؤوسيه وبالتالي يوفر الوقت للقيام بنشاط آخر في خدمة المنظمة ولمصالحها مع عزمه في إتخاذ القرار.

نلاحظ ان التكوين تكمن اهميته بالنسبة للفرد

- التغلب على حالات القلق والتوتر.
- تحسين المعنويات (ابراهيم و مختاري، 2005، ص ص 02، 03).

## 5- مبادئ التكوين:

توصلت الأبحاث والدراسات حول التكوين الى مجموعة من المبادئ التي تصلح كمعايير ترشيدية لنقل المهارة والمعرفة وتغيير الإتجاه بما يتماشى ومصالحة المنظمة ومن هذه المبادئ (عبد الغفار حنفي، 1990، ص 126).

**1- ضرورة خلق الدوافع لدى المتكون:**

فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة إكتساب العارف والمهارات الجديدة ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب في تحقيق التكون.

\_نستنتج انه يجب ان يكون لدى التكون هدف يرغب في تحقيقه كالترقية.

**2- متابعة المتكون وتقديمه:**

أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين المعلومات التي تعطي للمتكونين والسرعة والفاعلية لديهم لأن كثرة المعلومات التي لا تكفي في حد ذاتها لإكتساب المهارة وإنما يتحقق ذلك بالفهم السليم لما تعنيه هذه المعلومات ومدى إستيعابها، وقد نجد صعوبة في ذلك وهذا ما يظهر دور المكون في متابعة درجة تقديم المتكونين والتحقق من الإستيعاب النظري والعملي.

نستنتج ضرورة متابعة المتكون من طرف الكون و مدى استفادته واستيعابه للمعلومات الملقاة عليه.

**3- ربط التكوين ببرامج التدعيم:**

بعد إكتساب المعارف من خلال التكوين، لابد من ربط النتيجة أو الأثر التكويني بنظام المكافأة والعقاب ومن الدعامات الإيجابية وجود فرصة الترقية وزيادة الأجر أو توجيه الشكر لما قام به العامل من إنجاز، لذلك يجب التحقق من أن المكافأة هي مقابل الإنجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسب بين برامج التكوين وإحتياجات الأقسام التشغيلية وفقا لمتطلبات الوظائف والأعمال، وإذا كان سلوك المتكون لا يتماشى مع السلوك التنظيمي للمنظمة في إستخدام العقوبات، ماهو إلا للتقوية والتدعيم وعلى السلوك التنظيمي نستنتج ضرورة ربط الأثر التكويني بنظام المكافأة والعقاب.

**4- ضرورة الممارسة العلمية للمتكون:**

من أجل إكتساب المهارة أو المعرفة أو الإتجاه السليم بفعالية، لابد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم مع توفير الأدوات والوسائل التكوينية المشابهة لما هو موجود في بيئة العمل.

نستنتج ضرورة إعطاء المتكون الفرصة والوقت الكافي للتعليم مع ضرورة توفير الأدوات والوسائل التكوينية المتشابهة لبيئة العمل .

**5- ضرورة مراعاة التفاوت :**

على الرغم من أن التكوين الجماعي أقل تكلفة ولكن نظرا لإختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء والإستعاب، يدعو هذا إلى بناء برنامج للتكوين يتلائم مع الإختلافات الموجودة بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين والتعليم الفردية لمواجهة شتى الإختلافات مما يجعلها منطقية وعلمية.

نستنتج ضرورة مراعاة الإختلافات الموجودة بين الأفراد المتكونين من حيث مستوى الذكاء والإستعاب .

**6- الإنتقال من الكلي إلى الجزئي :**

كلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعليمه على مراحل حسب إجراءاته، وذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء ببعضها البعض وكيفية ترابطها وتداخلها لتكوين العمل ككل.

نستنتج ضرورة تفكيك العمل إلى أجزاءه وتجميعها ببعضها لمعرفة كيفية تداخلها وترابطها .

**6- أساليب التكوين :**

للتكوين عدة طرق وأساليب تتحقق بها الأهداف المرسومة لبرامج التكوين والمتكونين والأهداف المطلوب الوصول إليها، كما تختلف طرق التكوين بإختلاف الظروف والمتمثلة في إختلاف الغرض من التكون وإختلاف المستوى الوظيفي للعمل وإختلاف خبراتهم وثقافتهم،

إضافة إلى إختلاف الإمكانيات المادية المتاحة، ومن أهم الأساليب التكوينية شيوعاً واستخدام هي: (عمر بلخير جواد، 2015، ص 82-83) .

### 6-1- أسلوب المحاضرة:

يعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب شيوعاً ومن أقدمه، حيث يقوم المكون بإلقاء مادة تكوينية بشكل مباشر، بحيث تكون عملية المتكون والمكون من جانب واحد وهو المكون (المحاضرة) ويناسب هذا النوع من التكوين في حاجة لإيصال معلومات وقواعد وإجراءات وطرق أداء العمل لأكبر عدد ممكن من المتكويين وفي أقصر السبل وبأقل تكلفة، كما يتوقف نجاح هذا الأسلوب على كفاءة المحاضرة وتمكنه من الموضوع وقدرته على إيصال المعلومات للمتكويين والتأثير فيهم. وبالرغم من إنتشار هذه الطريقة و إنخفاض تكاليفها وأنها لا تحتاج إلى إمكانيات مادية إلا أنه يعاقب على ضعف التغذية العكسية (ضعف التركيز على الجانب العملي التطبيقي)

نستنتج أن هذا الأسلوب يصلح في إكتساب المعلومات وقواعد وإجراءات طرق أداء العمل لعدد كبير من المتكويين، ويكون من طرف واحد وهو المكون.

### 6-2- أسلوب المناقشة:

يعتبر أسلوب المناقشة أسلوب دراسي وتكويني ناجح وله ميزة كبيرة على أسلوب المحاضرة في أنها توفر تغذية عكسية من التحكم في سير المناقشة وتوجيهها نحو الموضوعات المهمة و الإبتعاد بها عن الأمور الجانبية، وتوفير المناخ لتبادل الآراء ووجهات النظر بجدية تامة ، وتتميز الآثار التي تحدثها المناقشة بنوع الثبات حيث يشارك جميع المتكويين في النتائج التي يتم التوصل إليها وتتيح الفرصة لتنمية وممارسة الإتجاهات السلمية نحو التعاون والعمل الجماعي والتفاوض و إكتساب المهارات وتبادل التجارب والأساليب الديموقراطية في حل المشكلات .

ويلعب الكون دورا مهما في نجاح هذا الأسلوب من خلال قدرته على إدارته للمناقشة بصورة منطقية وعلى المتكويين في حلقة النقاش ولمدة زمنية ملائمة للموضوع، بحيث لا تكون قصيرة فتذهب فائدة المناقشة أو طويلة فتبعث الملل للعامل المتكون، بحيث يكون العدد نموذجي في حلقة النقاش لا يزيد عدده عن خمسة وخمسون متكون وألا تزيد المدة عن ساعتين.

نستنتج من هذا الأسلوب يصلح في إكتساب المهارات وتبادل التجارب وحل المشكلات، ويشارك جميع المتكويين في النتائج على أن يكون المكون متحكم في هذا الأسلوب.

### 6-3- أسلوب دراسة الحالات:

يتم بموجب هذا الأسلوب تقديم إلى المتكويين حدث أو مجموعات من الأحداث يتعلق بمواقف ومشكلات إدارية معينة واجهتها المؤسسة أو مؤسسة أخرى في مستويات إدارية مختلفة ومجالات متعددة ويطلب من المتكويين دراسة وتحليل و إستخراج المؤشرات والدلالات منها وصولا إلى تقدير أو حكم أو قرار في شأن ما حدث وأسلوب علاجه، وعليه تقسيم دراسة الحالات إلى قسمين:

❖ الدراسة التي يقوم فيها المتكون بتشخيص أسباب حدوث مشكلة معينة.

❖ الدراسة التي يقوم فيها المتكون بحل مشكلة معينة.

ويتيح هذا الأسلوب الفرص في النظر إلى المشكلة بنظرة هادئة بعيدا عن الضغوط كما يتيح الفرصة لتبادل الأفكار والحلول البديلة للمشاكل، ومن عيوب هذا الأسلوب:

- ❖ قد ينقل للمتكونين إنطبعا خاطئا عن العمل الفعلي .
- ❖ قد يتطلب التواصل إلى حل إحدى المشكلات وقتا طويلا .

نستنتج أن أسلوب حالة يصلح في إكتساب مهارات تحليلية حيث يواجه المتكون مواقف أو مشكلات إدارية معينة ويطلب منه تحليلها و إتخاذ قرار في شأن ما حدث مع إختيار أسلوب العلاج.

#### 6-4- أسلوب تمثيل الأدوار:

يعتبر هذا الأسلوب توصيف محدد للأدوار التي يؤديها العمال لإلقاء الضوء على المشاكل السلوكية التفاعلية وبما يتماشى مع واقع المشاكل الإفتراضية في مجال العمل، وبموجب هذا الأسلوب يتم إستحداث موقف أو حالة معينة أو مشكلة من المشاكل الشائعة في المنظمات نتيجة العلاقات التنظيمية أو الإدارية أو الإنسانية، ثم يقوم المشرف على التكوين بإعطاء العامل دورا معيناً ويطلب منه القيام بتمثيله وإتخاذ القرار المناسب.

ومن مزايا هذا الأسلوب أنها توضح التصرف الصحيح للعامل إزاء قضية مهنية، وكذلك شعوره، بالحرص من تصرفاته التي يلاحظها العمال الآخرون وقد يؤدي هذا إلى ظهور نزاعات بين العمال وزيادة حدة النقاش، وعليه يمكن إستنتاج أن من أبرز المجالات التي تستخدم هذا الأسلوب هي المجالات ذات العلاقة بالعلاقات الإنسانية والإشراف السليم.

نلاحظ أن أسلوب تمثيل الأدوار يصلح في إكتساب مهارات في التصرف حيث يواجه العمال دورا معيناً ويطلب منه القيام بتمثيله وأخذ القرار المناسب في شأنه.

#### 7- التكوين المهني في الجزائر:

عرف التكوين المهني في الجزائر عدة مراحل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا ويمكن تقسيمها

كالآتي:

## 7-1- مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة 1962\_1969:

قد كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية التي بإمكانها مواجهة الإرث الاستعماري.

و من أجل تطوير الجانب التكويني من المنظومة التربوية للجزائر المستقلة قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني و مساعدته على القيام بالدور المنوطية ، و كانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكونين و إطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين المهني، و هو ما أدى إلى إيجاد "محافظة للتكوين

المهني و ترقية الإطارات "سنة 1963، و كانت هذه المحافظة، تهدف إلى دراسة و ترقية سياسة لتكوين الكبار، و تهيئة الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالاقتصاد الوطني.

بدأ جهاز التكوين المهني بوجود 17 هيكلًا تكوينيًا تابعًا لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقدرة استيعاب لا تتعدى 200 متدرب بصفة دائمة و 2500 في مجال التكوين المهني (غيلث بوفلجة، 2002، ص ص 82، 81).

و قد تميزت هذه الفترة، بصعوبات عديدة نذكر منها:

1- قلة الهياكل المخصصة لاستقبال المتكويين، حيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل استقبال بقدرة 50,000 بيداغوجيا وحوالي 6000 متكونا.

2- عدم تماشي محتويات برامج التكوين المهني مع خصائص المجتمع الجزائري الحضارية والتنمية (بلقاسم سلاطنية، 2007، ص 246).

**7-2- مرحلة توسيع الاقتصاد والحاجة للتكوين المهني 1970 :**

عرف النشاط ابتداء من 1970 توسعا كبيرا نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات، مما أثر إيجابا على التكوين المهني في الجزائر إلا أن مسار التصنيع المكثف اصطدم بعجز جهاز التكوين المهني آنذاك عن تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة كما و كيفا، لهذا أدمجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع المبنية على إنشاء مؤسسات كبيرة للعمل، و المحفزة على التنمية الاجتماعية إلى (CEPA) و الاقتصادية الشاملة، و هكذا ارتفع عدد مراكز التكوين المهني للكبار 25 مركزا بقدرة استيعابية تقدر ب 6000 متكون ، و يهدفا لتكوين بها إلى إعداد عمال متخصصين و مؤهلين في التخصصات التقليدية مثل :البناء، النجارة، الترخيص الصحي، الميكانيك.

إضافة إلى هذه المراكز تم إنشاء معهدين تكنولوجيين في نفس المرحلة، مهمتهما تكوين التقنيين الساميين في فروع تشييد و الهندسة المعمارية، والأشغال العمومية و أيضا في الصيانة الكهروميكانيكية، وذلك لتوفير متخصصين في مستوى أعلى.

كما ساهمت الشركات الوطنية الكبيرة في إنشاءات مراكز التكوين المهني الخاصة بها ،مما أدى إلى الاستغناء التدريجي عن المساعدة التقنية الأجنبية في المهارات المتوسطة (غياث بوفلجة، 2002، ص ص81،82).

**7-3- مرحلة توسيع التكوين المهني 1980\_ 1990 :**

رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاقة الحقيقية له لم تكن إلا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني- الحزب الوحيد آنذاك- ، و انعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية و المنعقدة سنة 1971 مع بداية المخطط الخماسي الأول، و التي تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني .

وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات- مدة المخطط-، ليضاف إليها 69 مركزا والتي كانت موجودة عبر الوطن قبل انطلاقة المخطط.

إن التخلف الكبير الذي عرفه هذا القطاع أدى إلى اللجوء إلى التعاون التقني الأجنبي لتكملة جهود المؤسسات الوطنية، من أجل الإسراع في بناء المراكز وتجهيزها.

رغم ما عرفها لتكوين من تطور في هذه المرحلة، إلا أن القطاع الاقتصادي عرف بداية الثمانيات تغيرات جذرية، أدت إلى توقف المشاريع التكوينية، بسبب النمط الاقتصادي الجديد المتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى، و تحويلها إلى وحدات صغيرة و متوسطة ، ماعدا الوزارات التقنية التي واصلت اهتمامها بإنشاء هياكل تكوين بأعداد محدودة.

عرف التكوين المهني عدة تغيرات و خاصة و فيما يخص الجهات الوصية على المستوى المركزي، إذ تم تدارك الوصاية بين وزارة العمل و التكوين المهني، و وزارة التربية و التكوين و كتابة الدولة للتكوين المهني، و أمام هذه التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني، كان من الطبيعي أن تعاد الصلاحيات إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني و التي وجهت جهودها نحو محورين:

أ-تنمية المؤسسات التكوينية.

ب-وضع نظام تشريعي و قانون لترقية التكوين المهني (غيات بوفلجة، 2002، ص 84،82) .

#### 7-4-مرحلة اقتصاد السوق 1990 إلى اليوم :

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق و هو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني و تأكيد طابعه الاقتصادي. وهكذا فتح سنة 1990 ملف

التكوين المهني و الإصلاحات الاقتصادية على الأبواب، ليتسع التفكير فيه إلى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة).

و قد تم خض هذا التفكير عن جملة من الإجراءات تتضمنها:

**مخطط توجيهي :** و أوضح النقاش أهمية الدور المنوط بالتكوين المهني في التطوير الاقتصادي و الاجتماعي للبلاد.

وقد أوصى هذا المخطط على الخصوص وضع وإنشاء جهاز للتداول يشمل القطاعات المكونة و المستخدمة، من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين و التشغيل. و يتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني:

✓ إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة و الولائية حسب النشاطات)

✓ توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي .

✓ تنويع الشعب و التخصصات في إطار التكوين الإقامي، بهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.

✓ إدخال المستوى في التكوين المهني

✓ دعم الموارد البشرية و التربوية و التسييرية بتأطير من مستوى جامعي.

✓ تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.

✓ لا مركزية التسيير الإداري و المالي لقطاع التكوين المهني .

✓ إحداث مؤسسة للدراسة و البحث، تقوم بدور المرصد في مجال إدماج حملة.

✓ شهادات التكوين المهني و التي تقوم بصفة دائمة حول الحرف و التأهيلات.

✓ فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية و البيداغوجية .

✓ وضع نظام للأعلام .

✓ المحافظة على مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الاقتصادي، و استعمالها ضمن اتفاقيات.

قد تم بالفعل التجسيد الميداني للمؤسسات التي أشار إليها المخطط التوجيهي، لكن التجديد المقرر الشروع فيه عرف مع الأسف ركودا مرده أساسا إلى التغيرات العديدة التي وقعت في الإدارة المركزية للتكوين المهني.

و من تم فإن مؤسسات الدعم التي كانت ستضمن للمنظومة التكوينية دوام نشاطها التجديدي، قد تأثرت بعدم الاستقرار و لم تبدأ المنظومة في الحصول على الدعم إلا في سنة 1993، أضف إلى ذلك الوضع السياسي و الاجتماعي للبلاد، و النتائج المؤسفة التي ترتبت عنه، فلم يتمكن القطاع من تركيز جهوده على أهداف، المخطط التوجيهي إن التكوين المهني عرف عدة تطورات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، على الرغم من الإمكانيات المتاحة لهذا القطاع إلا أنه لم يلبي الاحتياجات النامية للمؤسسات الصناعية و الاقتصادية، و هو ما انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى ( غياث بوفلجة، 2002، ص ص 84،86).

## خلاصة الفصل:

لقد أصبح المورد البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات في عصرنا الحالي، وأن نجاحها يتوقف على مدى توفيرها لعمال أكفاء ومتكولين ومتحمسين للعمل بجدية. فالتكوين هو عبارة عن إستراتيجية تضعها المنظمة لتطوير العمال وتحقيق فرص التقدم، ومن الضروري أن تقوم بتطوير كفاءاتهم باستمرار، ومن واجب العمال إبداء الحمس والمبادرة في المشاركة لتحسين مستواهم.

# الفصل الثالث

دافعية الانجاز

## دافعية الانجاز

تمهيد

اولا : الدافعية

1- مفهوم الدافعية

2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية

ثانيا : دافعية الانجاز

1- تعريف دافعية الإنجاز .

2- لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز .

3- أنواع دافعية الإنجاز .

4- وظائف دافعية الانجاز .

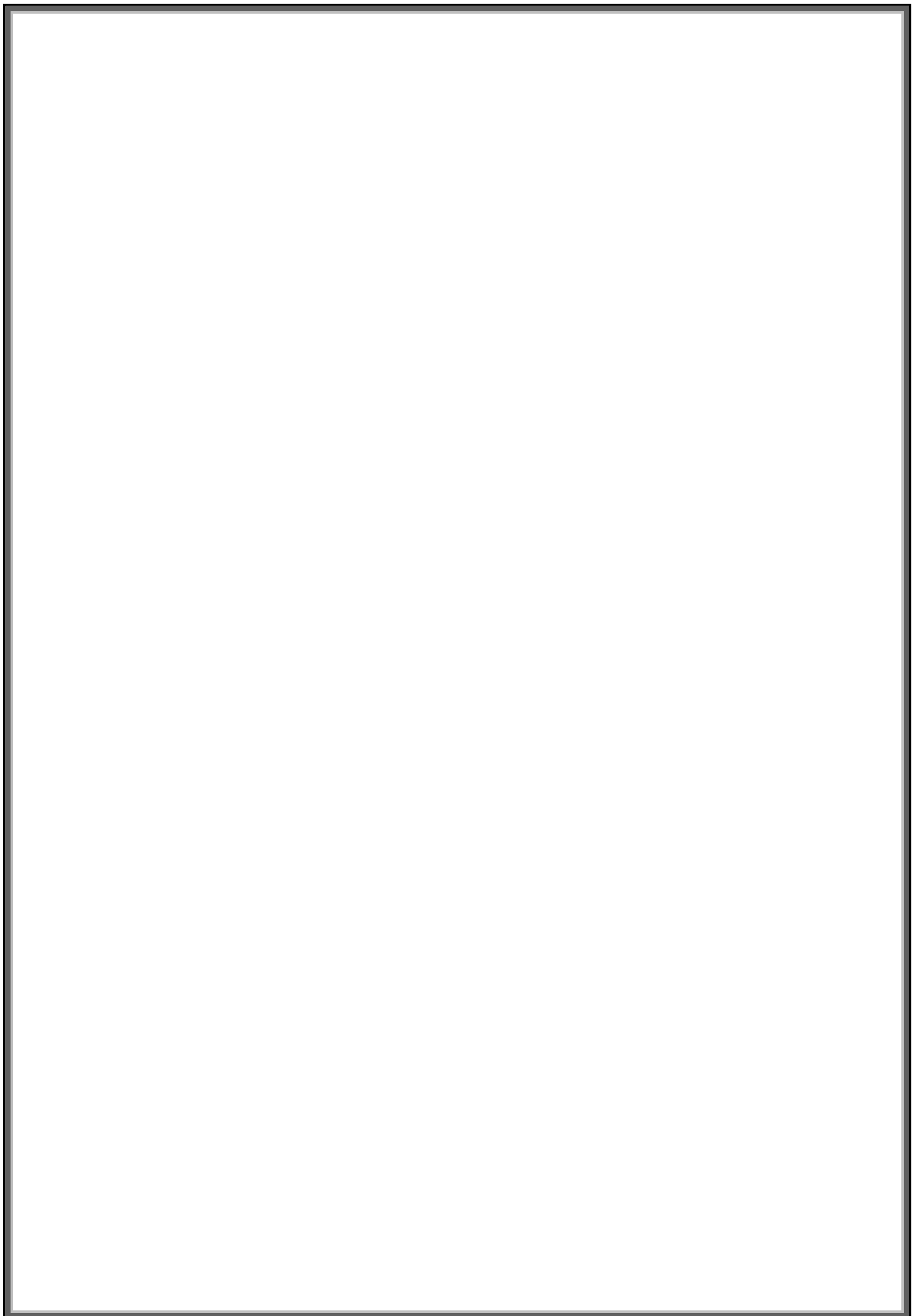
5- مكونات دافعية الإنجاز .

6- نظرية دافعية الإنجاز .

7- قياس دافعية الإنجاز .

8- العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز

خلاصة الفصل



**تمهيد:**

زاد الإهتمام بموضوع التكوين وخاصة في السنوات الأخيرة وجاء هذا الإهتمام نتيجة التغير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، ولمواكبة هذي التطورات الحاصلة في شتى المجالات أصبح للدورات وبرامج التكوين إلزامية محضى. في حين أن أهمية التكوين في المؤسسات الصناعية في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع خلال مدة زمنية محدودة والذي يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، قادرة على إستيعاب التقنيات المتطورة.

## 1\_ مفهوم التكوين.

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين بتعدد رؤى الباحثين والمهتمين بمجالاته المختلفة. فقد كنا نتمنى لو كان بإمكان أن نورد في مجال تعريفنا للتكوين إحدى التعاريف التي استقر عليها رأي الخبراء في الموضوع المذكور فكل التعاريف تتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة عن الآخرين وسوف نعرض بعض التعاريف التي نراها هامة وتتناولها بالشرح والتعليق. ومن هذه التعاريف ما يلي:

تلك الجهود الهادفة الى تزويد الموظف بالمعلومة والعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل. او تنمية وتطوير ما لديه من المهارات ومعارف وخبرات. بها يزيد من كفاءته في اداء عمله الحالي او يعده لأداء اعمال ذات مستوى اعلى في المستقبل (زكي محمود هاشم 1989ص 255).

وهناك تعريف اخر للتكوين بانه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسة لمساعدة الموظفين والعمل على كسب الفاعلية والكفاية في اعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات بما يناسب تحقيق اهداف المنشأة (حسين يرقى، 2001، ص4).

عرفه "الهييتي " على انه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف اجراء تغير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية. لكي يتكن من الايفاء بمتطلبات عمله او يطور اداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل (علي يونس ميا و اخرون 2009، ص6)

كما عرفه الباقي بانه "نشاط مخطط بهدف التي تزود الافراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات اداء الافراد في عملهم (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2000، ص69).

وهناك من يعرف التكوين بانه "مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكساب الفرد والجماعات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد هم على التكيف مع المحيط

الاجتماعي المهني من جهة. وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية (عبد الكريم بوحفص، 2010، ص37).

و يعرفه فاتيهريمو (vatierraymand) على انه مجموعة العمليات القادرة على جعل الأفراد الجماعات تضمن بكفاءة انجاز المهمات الحالية او التي تستند إليهم في المستقبل و ذلك من اجل السير الحسن للمنظمة (حسين حلي، 1982، ص25).

## 2\_خصائص التكوين:

يتميز التكوين بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

### 2\_1\_التكوين نشاط رئيسي مستمر:

يعتبر التكوين حلقة حيوية أساسية في المؤسسة ، ويبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد و من ثم تنفيذ واجبات الوظيفة، فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع إرتقاء العامل في الوظيفة أو الوقوف على إحداث التطورات و الأساليب العلمية في مجال تخصصه . و هو أداة لتعديل السلوك الوظيفي و اكتساب الفرد المهارات و القدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده و تهيئته للترقية الى وظيفة أعلى أو الانتقال الى موقع تنظيمي جديد .لذا فان التكوين نشاط رئيسي مستمر من خلال تكرار حدوثه خلال الفترة الوظيفية للفرد و في مناسبات متعددة . فهو نشاط يستمر مع الفرد خلال كل حياته الوظيفية (علي السامي، دون سنة، ص3).

### 2\_2\_التكوين نظام متكامل:

النظرة إلى التكوين باعتباره نظاما متكاملا يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات متبادلة من أجل أداء وظائف تكون محطتها النهائية بمثابة النتائج الذي يحققه النظام كله ، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية لتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه و بين البيئة التنظيمية المحيطة به ،وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي ويكمن أيضا هذا التكامل فيما يلي :

**\* التكامل في مداخلات التكوين :**

أي المكونات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي الأفراد، الوظائف، الخبرات و المعارف، أنماط السلوك المطلوب القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية و التنظيمية.

**\*التكوين في الأنشطة التكوينية:**

فالتكوين عادة يهدف إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج والتي ينبغي أن تتوفر بينها قدر كاف من التكامل و التوازن، وهي النتائج الاقتصادية، السلوكية و كذا البشرية، وهذه النتائج الثلاثة ينبغي أن تتكامل فيما بينها فلا يكون التركيز مثلا على مجرد إنتاج عدد أكبر من المتكويين ذوي مهارات وظيفية وإهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك لا يجب أن يركز التكوين على تعديل الأنماط السلوكية وإغفال أهمية الفوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد (علي السامي ، دون سنة، ص3).

**2\_3\_ التكوين نظرة مستقبلية :**

إن البرامج التكوينية لها نظرة مستقبلية فهذه البرامج تسمح للموظفين بأداء وظائفهم بأيسر الطرق وأقل التكاليف وأسرع وقت ممكن ومواجهة كل التطورات الحاصلة لتحقيق أهداف المنظمة .

**2\_4\_ التكوين نشاط متغير ومتجدد:**

التكوين عملية مستمرة تتميز بالتغير والتجديد ،فالشخص الذي يتلقى التكوين يتعرض للتغير في عاداته وسلوكه وكذلك في مهاراته ورغباته ،كذلك الوظائف تتغير بتغير الرؤساء والظروف والأوضاع الاقتصادية وتقنيات العمل و مستحدثاتها، وكذلك أنظمة الشركات وسياساتها وأهدافها ولهذا لا يجب أن تبقى البرامج التكوينية هي نفسها على المدى الطويل (علي السامي، دون سنة ، ص 358 ) .

## 2-5- قيمة التكوين بالشمولية :

لا يقتصر التكوين على فئة من العوامل بل تشملهم جميع العمال صغيرهم و كبيرهم فالجميع يتعاون لتنمية مهارات و خبرات مختلفة الفئات في وقت واحد فالعامل أين كان عمله ومسؤوليته داخل مؤسسته له دور فعال في إستمرارية المؤسسة، كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات التي تحدث فيها (بالطيب وكديد ،2011، ص48).

إن لكل خاصية من هذه الخصائص دور فعال في العملية التكوينية لدى كل منظمة حتى درجة وجوب عدم الإغفال عنها ،لذلك يجب السعي لتحقيقها من أجل الحصول على نتائج فعالة عند تطبيق البرامج التكوينية.

## 3- أنواع التكوين :

تحدد المؤسسة في إطار سياساتها العامة و الخاصة بالتكوين أنواع المناسبة منه و ذلك حسب طبيعة نشاطها وأهدافها من العملية التكوينية، وبضيف التكوين حسب مجموعة من المعايير منها ما هو حسب التوظيف، أو حسب الوظائف أو حسب المكان و هي كالتالي:

## 3-1-أنواع التكوين حسب مرحلة التوظيف:

ونجد فيه:

\***توجيه الموظف الجديد:** فالموظف يحتاج الى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد.

\***التكوين اثناء العمل:** بعض المؤسسات تقدم التكوين داخل المؤسسة حتى تضمن كفاءة عاليا التكوين.

\***التكوين من أجل تجديد المعارف والمهارات:** مهارات الأفراد تتقادم وخاصة مع تطور أساليب العمل وتكنولوجية والأنظمة الجديدة ما يلزم تقديم تكوين يناسب مع هذه التغيرات.

\***التكوين من أجل الترقية والتنقل:** فالإنتقال من منصب عمل إلى آخر يتطلب تغير في المهارات والمعارف وهذا يستلزم حصول العامل على تكوين جديد لسد إختلافات المعارف

\***التكوين من أجل التهيئة للتقاعد:** يتم تهيئة العمال كبار السن في المؤسسات الراقية إلى الخروج إلى التقاعد (بوقفة، 2000، ص5).

### 3-2- التكوين حسب الوظائف:

\***التكوين المهني والفني:** يختص هذا التكوين الحرف اليدوية والميكانيكية والأعمال الفنية

\***التكوين التخصصي:** يتضمن معارف وخبرات تخص وظائف أعلى ويشمل عادة أعمال المحاسبة، الهندسة

\***التكوين الإداري:** يشمل العمليات الإدارية من التخطيط، التنظيم، المراقبة، اتخاذ القرارات إدارة الأعمال .

### 3-3- حسب المكان:

\***التكوين الداخلي:** فالمؤسسة تقوم بتصميم البرامج ودعوة المتكويين للمساهمة في التصميم والإشراف على التنفيذ فهي تقوم بالتكوين داخل المؤسسة.

\***التكوين الخارجي:** يكون خارج المؤسسة ويجب أن يكون التكوين مطابقا لنشاطها وأدواتها.

\***التكوين أثناء العمل:** ويتم أثناء العمل حيث يتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل من رئيسه أو مشرفه المباشر أثناء العمل، وهو يتم عادة بشكل فردي ولا يتطلب وقت طويل، ويكون في الأعمال التي يمكن تعلمها في فترة قصيرة، ويتم في مكان العمل الحقيقي وليس مصطنعا.

\***التكوين في القاعات الخاصة:** يستخدم عندما يكون محتوى التكوين يفوق طاقة المشرف ويتولى العملية مختصون لهم قدرة وكفاءة ومتفرغين لذلك ويتم في مصطنع يشبه العمل الفعلي.

\***التكوين في المراكز المتخصصة:** حيث يتم إختيار عدد من العمال أو المسؤولين لحضور برامج تكوينية او ملتقيات بمراكز متخصصة وتحمل المسؤولية تكاليف العملية (بوقفة،2000، ص5).

فالتكوين عبارة عن نشاط مستمر لذا يتم إعداد مجموعة من برامج التكوين والتي تتلاءم مع فئات متنوعة وذلك حسب نشاطات كل فئة ومتطلبات عملها، ويمكن تصنيف أنواع التكوين أيضا كما يلي:

\***التكوين التحسيني:** وهو من أنواع التكوين المهني الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الفرد في نفس المجال بالإضافة لمكتسبات جديدة وتكون الحاجة إلى مثل هذا النوع من التكوين عادة عندما نلاحظ فجوات في العمل مثل النقص في المعلومات أو عدم التمكن من مسايرة التطورات التقنية ويهدف التكوين التحسيني إلى التكيف في مراكز العمل والتمكن من أداء المهام على أحسن وجه وبالتالي فقد حرصت المؤسسات على ضرورة إتباع عمليات التحسين التي ترمي إلى تكيف دائم للعمل والتطورات التقنية والتكنولوجية في ظل مسايرة الارغامات التي تحدث في مراكز العمل الضرورة تجديد معارف العمال، الكفاءات الناقصة، صيانة المعارف و جعلها حسنة بشكل مستمر، التعمق في المجال المتخصص فيه .

\***الرسكلة:** هو تقديم تكوين إضافي للعمال نتيجة التطور الصناعي، العلمي والتكنولوجي، هذا التكوين ضروري من أجل السماح للعمال بالقيام بمهام أخرى تختلف عن التي كان يؤديها.

\***التربص:** هي فترة يجب فيها على المتكون أن يتكيف مع محيط العمل، والتربص داخل المؤسسة هو نشاط يسمح باكتساب الكفاءات الجديدة أو تطبيق الكفاءات المكتسبة سابقا.

\***التحويل:** تخص العمال ذوي المناصب المهددة أو الملغاة من أجل السماح لهم بتهيئتهم

لمناصب جديدة مبنية على كفاءات تختلف عن التي كانوا يكتسبونها

(mitzberg,2004,p102)

\***التكوين الإضافي:** خاص بكل شخص متحصل على تكوين أولي سواء كان مدرسي تقليدي أو تكوين مهني قاعدي وذلك من أجل التكيف مع متطلبات المؤسسة.

\***التكوين ما بعد التوظيف:** هو تكوين خاص بالأشخاص الذين نجحوا في المسابقات والإمتحانات المهنية يوضع في إطار الدخل التخصص للتكوين في المؤسسة وهو موجه لعمال هذه المؤسسة ذاتها وهو ضروري عادة لمسايرة التطور التقني والتكنولوجي.

\***التكوين المهني المتواصل:** يتعلق الأمر بعمليات التكوين أو التحسين للعمال عبر حياتهم المهنية بوضع في إطار الدخل المتخصص للتكوين في المؤسسة وهو ضروري عادة لمسايرة التطور التكنولوجي وما دام أن لعملية التكوين أنواع عديدة فإنه بالإمكان لكل مؤسسة أن تختار النوع الذي يناسب النظام والتوصل إلى برامج تكوينية تخدم إحتياجاتها  
(mitzberg,2004,p102).

#### 4- أهداف وأهمية التكوين:

#### 4-1- أهداف التكوين:

تعد أهداف التكوين الغايات التي يسعى التكوين إلى تحقيق، ويعرف الهدف بأنه القصد أو الغرض الذي نسعى إلى تحقيقه (مهدي محمد سالم، 1998، ص14).

وتعتبر أهداف التكوين عن نتائج يتم تصميمها و اقرارها قبل البدء في العملية التكوينية، ويشير بعض الباحثين إلى أنه إذا لم نتمكن من تحديد الهدف من التكوين، فإنه يصبح عملية فاشلة تؤدي إلى هدر المال والجهد والوقت (محمد عبد الفتاح ياغي ، 1928 ، ص9)

ويرى البعض الآخر أن الهدف الرئيسي من التكوين هو العمل على رفع كفاءة الموظف عن طريق تزويده بأحدث الأساليب والإجراءات والمعلومات الخاصة بإدارة العمل ويلخص البعض الآخر الأهداف التالية:

-تحسين مستوى أداء الأفراد مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإدارية .

-تنمية معرفة أفراد التنظيم و تنمية مهاراتهم و اتجاهاتهم نحو الرغبة و الدافعية للعمل و التعاون مع الزملاء و الرؤساء .

- تغير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب تحقيقه .
- تكوين علاقات إيجابية بين المنظمة وأفرادها و بالتالي تنمية انتماء الفرد للمنظمة .
- تحسين المناخ العام للعمل في المنظمة و تزويد الأفراد بالخبرات المختلفة .

وظهرت عدة محاولات لتصنيف أهداف التكوين بعضها ثنائي التقسيم بعضها ثلاثي التقسيم، حيث قسمت ثلاثي على النحو التالي:

\*التقسيم الثلاثي للأهداف: (جمال الدين ماهر 1996 ص 355-339)

### 1- حسب نوع ومحتوى التكوين:

❖ هدف تغير اتجاهات المتكويين و توجهاتهم و آراءهم و تهيئتهم لتقبل آراء و ظروف جديدة.

❖ هدف تقديم المعرفة و توسيع مدارك التكوين

❖ هدف تنمية المهارات و القدرات .

### 2- حسب درجة وكثافة ومستوى التكوين:

❖ هدف التلمذة وذلك يتعرض العاملون لخلفية عامة عن موضوع الدراسة أو التكوين أو

مهارة الواجب إكتسابها .

❖ هدف السيطرة والتفوق .

### 3- حسب المدة التي يعطيها التكوين:

❖ أهداف قصيرة الأجل لتغطية إحتياجات تكوينية عاجلة وسريعة .

❖ أهداف طويلة الأجل لتغطية إحتياجات تنمية و تطوير متأنية .

\*أما التقسيم الثاني فهو كما يلي:

### 1-الأهداف العامة للتكون:

ان الأهداف التكوينية التي تسعى كل مؤسسة إلى تحقيقها تختلف بدون شك من مؤسسة إلى أخرى حسب إختلاف الإحتياجات والظروف الإنتاجية والإدارية وظروف السوق. وبالرغم من ذلك فان هناك الأهداف عامة تسعى نحو تحقيقها كل المؤسسات والتي تتمثل في الحدود الأدنى اللازم تحقيقه من جانبها حتى تستطيع اداء رسالتها على الوجه الاكمل فهناك اهداف ادارية. اهداف فنية واهداف اقتصادية واجتماعية.

### 2-الأهداف الادارية:

تسعى هذه الأهداف إلى خدمة كافة المستويات الإدارية من أجل تطوير الكفاءات و من بين الأهداف الإدارية الواجب توفيرها في كل عملية ما يلي:

\*تخفيض العبء على المشرفين أن تصحيح أخطاء العاملين المكونين بالإضافة إلى أن المشرف لا يحتاج إلى المتابعة والملاحظة المستمرة للعاملين المكونين نظرا لثقتهم في قدراتهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال البرامج التكوينية.

\*زيادة مرونة و إستقرار المنظمة نعني بالمرونة القدرة على التكيف بسرعة مع التغيرات المتوقع حدوثها في المستقبل سواء تعلق الأمر بالقدرات والكفاءات الأزمة للقيام بعمل ما أو بأنماط السلوك الوظيفي، أما الإستقرار فنعني به قدرة المنظمة على جعل الوظائف الموجودة في الإدارة العليا مشغولة بإستمرار عن طريق توفير المهارات اللازمة لذلك.

\*السماح للمنظمة باكتشاف الأشخاص الذين تتوفر لديهم كفاءات عالية وبالتالي تحقيق مبدا الرجل المناسب في المكان المناسب.

\*مساعدة الإدارة على تحسين الإتصال بين مختلف المستويات الإدارية، بالتالي تسهيل عملية إبلاغ العاملين بكافة المعلومات المتعلقة بأهداف وسياسات المؤسسة والأعمال الواجب القيام بها لتحقيق هذه الأهداف.

**3-الأهداف الفنية:**

يهتم هذا النوع من الأهداف بمختلف الجوانب الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها وذلك بالنسبة للآلات والمعدات وبالنسبة لمنتج، ومن أهم هذه الأهداف:

\*تذكير العاملين بأساليب الأداء وتعريفهم أول بأول بالتغيرات والتعديلات التي تدخل عليها، وبأسلوب استخدام ما يستحدث من أدوات أو أجهزة أو الآلات (احمد سيد مصطفى، 2000، ص267)

\*تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها وذلك لأن تكون العامل على القيام بالحركات المثلى للإنتاج يؤدي إلى تخفيض الأخطاء التي بإمكانها الوقوع فيها إذا لم يتم تكوينه على طريقة الإنتاج المثالي.

\*القليل من نسبة العادم أو التالف، أن العامل المكون هو أقدر على استخدام مختلف المواد المستعملة في العملية الإنتاجية بالكمية والكيفية المطلوبتين .

\* التقليل من حوادث العمل، أن تكوين العامل يؤدي إلى زيادة كفاءته وفهمه لطبيعة العامل وسير حركة الآلات مما يسمح بتخفيض حوادث العمل .

\*زيادة الإنتاجية والقيمة المضافة وذلك بتقليل الفارق في الموارد أو الخدمات وفي ساعات العمل، كنتيجة لارتفاع كفاءة الأداء لتحسين أنماط السلوك .

**4-الأهداف الإقتصادية و الإنتاجية :**

إن الوصول إلى تحقيق هذه الأهداف يسمح بتحسين مختلف النواحي الإقتصادية للمؤسسة من خلال تنمية القدرات الإقتصادية وتعظيم الربح، بالإضافة إلى النهوض بالنواحي الإجتماعية للعاملين بما يتيح التكوين من فرص أفضل للكسب، وشعورهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة ومن أهم هذه الأهداف :

\*غرس في نفوس العاملين الشعور بالحاجة إلى تحسين قدراتهم ومعلوماتهم وصقل مواهبهم وأحداث تغيير مرغوبة في سلوكهم و إتجاهاتهم من أجل تطوير أدائهم في العمل، بما يتيحهم فرص للكسب ورفع مستوى معيشتهم وتحسين وضعيهم الإجتماعية .

\*رفع معنويات الأفراد أن اكتساب الفرد للقدرات والكفاءات المناسبة يؤدي إلى زيادة الفرد الثقة بالنفس ويسمح له بالحصول على نوع من الإستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية لديه.

\*زيادة الربح أن تدنيه التكاليف يؤدي إلى إرتفاع الإنتاج مما يسمح بتخفيض الأسعار وبالتالي زيادة المبيعات وعليه إرتفاع الأرباح.

\*زيادة الكفاءة الإنتاجية أن تطوير كفاءات الأفراد بفضل التكوين ينعكس على مستوى الإنتاج حيث يرتفع هذا الأخير وتتنخفض التكاليف، وهذا يعني زيادة الكفاءة الإنتاجية.

#### 4-2- الأهداف المرحلية للتكوين:

لكي تتمكن المؤسسة من تحقيق القسم الأول من الأهداف السابقة ذكرها أي الأهداف العامة لا بد أن يندرج التكوين على ثلاثة مستويات من الأهداف المرحلية وهي :

#### \*الأهداف العادية:

وتشتق الواجبات الرئيسية للوظيفة وتتخذ لمواجهة مواقف عادية متكررة من حين لآخر وتشمل على الأهداف التكوينية التقليدية مثل تدريب العاملين الجدد أو إعداد برامج لبعض الأفراد بهدف التأكد على معلوماتهم الوظيفية الأساسية وتهدف إلى تحقيق القدر المطلوب من كفاءة الأداء وتحفيز للوظيفة توازنها مع بقية الوظائف (عبد الفتاح نياح حسين، 1997، ص100).

#### \*أهداف حل المشكلات :

و تختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات الموجودة في العمل ومحاولة الكشف على المعوقات و الإنحرافات التي تعوق الأداء، ويمثل هذا النوع درجة أرقى في المستوى من السابق حيث يحتاج إلى خبرة في التنظيم وظروفه وقدرته على التشخيص والتحليل ثم براعة في التصميم ومن بين هذه الأهداف التقليل من التذمر وشكاوى العاملين، تقوية العلاقات الإنسانية .

#### \*الأهداف الإبتكارية:

وتتعلق بالتطوير والإكتشاف والتجديد، وتخصيص هذه الأهداف بمحاولة تحقيق نتائج غير عادية، نتائج مبتكرة، والغرض الأساسي هو تحقيق نتائج إبداعية لرفع مستوى الأداء في التنظيم إلى أفاق لم يسبق التوصل إليها، فهي تهدف إلى أحداث كسر في المواقف والأنماط المألوفة في الأداء وطرح تطلعات جديدة الأمر الذي يكسر جمود المؤسسة ويحدث حالة من الحركة الإيجابية نحو مستوى أعلى من الفعالية .

#### 4-2- أهمية التكوين.

##### 1- بالنسبة للمنظمة :

\*يحقق التكوين للمنظمة زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكتساب الأفراد للمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم.

\*يساعد في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج و النهوض بالانتاج و الخدمات من حيث الكم و النوع .

\*يساعد في التوجيه الإيجابي لدى الأفراد العاملين (نحو العمل والمنظمة ) ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة من أهداف وتحسين مهاراتهم معارفهم الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة .

\*يبحث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة، حيث أن التكوين يساعد على مواكبة التكنولوجية المتسارعة ، فمن نتائج التقدم التكنولوجي إنتشار و إستعمال الآلات الحديثة والمعقدة، مما يلزم تدريب موظفيها على إستعمال و صيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة.

\*دون التكوين قد تواجه المنظمة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء التكنولوجيا الجديدة حيث أن هذه الأخيرة قد تسبب حالة الإغتراب لدى الأفراد العاملين وإستينائهم من جراء عدم معرفتهم لهذه التكنولوجية أو هذه التقنيات المدرجة في ميدان العمل.

\*يعمل على تحقيق الإستقرار الوظيفي في المنظمة وزبائنها، أي يعمل على تقريب الزبون إتجاه مصالح المنظمة التي بفضل التكوين تقدم لهم خدمات في المستوى المطلوب والمرضي. ومن هذا يمكن أن نلخص أهمية التكوين بالنسبة للمنظمة في:

- مواكبة التطورات التكنولوجية.
- زيادة الإنتاجية.
- تحقيق الاستقرار الوظيفي (ابراهيم و مختاري، 2005، ص ص 02، 03)

## 2- بالنسبة للأفراد العاملين:

يحقق التكوين للأفراد العاملين فوائد أخرى من أهمها:

\*تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم إتجاهها ويعمل على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة و المهارة ، ويساهم على تنمية القدرات الذاتية للعاملين وبالتالي تحسين معنوياتهم و إكتساب الثقة بالنفس.

\*يقلل الحاجة إلى الإشراف أي أن العامل المكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو المراقبة المستمرة من مرؤوسيه وبالتالي يوفر الوقت للقيام بنشاط آخر في خدمة المنظمة ولمصالحها مع عزمه في إتخاذ القرار.

نلاحظ ان التكوين تكمن اهميته بالنسبة للفرد

- التغلب على حالات القلق والتوتر.
- تحسين المعنويات (ابراهيم و مختاري، 2005، ص ص 02، 03).

## 5- مبادئ التكوين:

توصلت الأبحاث والدراسات حول التكوين الى مجموعة من المبادئ التي تصلح كمعايير ترشيدية لنقل المهارة والمعرفة وتغيير الإتجاه بما يتماشى ومصالحة المنظمة ومن هذه المبادئ (عبد الغفار حنفي، 1990، ص 126).

**1- ضرورة خلق الدوافع لدى المتكون:**

فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة إكتساب العارف والمهارات الجديدة ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب في تحقيق التكون.

\_نستنتج انه يجب ان يكون لدى التكون هدف يرغب في تحقيقه كالترقية.

**2- متابعة المتكون وتقديمه:**

أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين المعلومات التي تعطي للمتكونين والسرعة والفاعلية لديهم لأن كثرة المعلومات التي لا تكفي في حد ذاتها لإكتساب المهارة وإنما يتحقق ذلك بالفهم السليم لما تعنيه هذه المعلومات ومدى إستيعابها، وقد نجد صعوبة في ذلك وهذا ما يظهر دور المكون في متابعة درجة تقديم المتكونين والتحقق من الإستيعاب النظري والعملي.

نستنتج ضرورة متابعة المتكون من طرف الكون و مدى استفادته واستيعابه للمعلومات الملقاة عليه.

**3- ربط التكوين ببرامج التدعيم:**

بعد إكتساب المعارف من خلال التكوين، لابد من ربط النتيجة أو الأثر التكويني بنظام المكافأة والعقاب ومن الدعامات الإيجابية وجود فرصة الترقية وزيادة الأجر أو توجيه الشكر لما قام به العامل من إنجاز، لذلك يجب التحقق من أن المكافأة هي مقابل الإنجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسب بين برامج التكوين وإحتياجات الأقسام التشغيلية وفقا لمتطلبات الوظائف والأعمال، وإذا كان سلوك المتكون لا يتماشى مع السلوك التنظيمي للمنظمة في إستخدام العقوبات، ماهو إلا للتقوية والتدعيم وعلى السلوك التنظيمي نستنتج ضرورة ربط الأثر التكويني بنظام المكافأة والعقاب.

#### 4- ضرورة الممارسة العلمية للمتكون:

من أجل إكتساب المهارة أو المعرفة أو الإتجاه السليم بفعالية، لابد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم مع توفير الأدوات والوسائل التكوينية المشابهة لما هو موجود في بيئة العمل.

نستنتج ضرورة إعطاء المتكون الفرصة والوقت الكافي للتعليم مع ضرورة توفير الأدوات والوسائل التكوينية المتشابهة لبيئة العمل .

#### 5- ضرورة مراعاة التفاوت :

على الرغم من أن التكوين الجماعي أقل تكلفة ولكن نظرا لإختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء والإستعاب، يدعو هذا إلى بناء برنامج للتكوين يتلاءم مع الإختلافات الموجودة بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين والتعليم الفردية لمواجهة شتى الإختلافات مما يجعلها منطقية وعلمية.

نستنتج ضرورة مراعاة الإختلافات الموجودة بين الأفراد المتكونين من حيث مستوى الذكاء والإستعاب .

#### 6- الإنتقال من الكلي إلى الجزئي :

كلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعليمه على مراحل حسب إجراءاته، وذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء ببعضها البعض وكيفية ترابطها وتداخلها لتكوين العمل ككل.

نستنتج ضرورة تفكيك العمل إلى أجزاءه وتجميعها ببعضها لمعرفة كيفية تداخلها وترابطها .

#### 6- أساليب التكوين :

للتكوين عدة طرق وأساليب تتحقق بها الأهداف المرسومة لبرامج التكوين والمتكونين والأهداف المطلوب الوصول إليها، كما تختلف طرق التكوين بإختلاف الظروف والمتمثلة في إختلاف الغرض من التكون وإختلاف المستوى الوظيفي للعمل وإختلاف خبراتهم وثقافتهم،

إضافة إلى إختلاف الإمكانيات المادية المتاحة، ومن أهم الأساليب التكوينية شيوعاً واستخدام هي: (عمر بلخير جواد، 2015، ص 82-83) .

### 6-1- أسلوب المحاضرة:

يعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب شيوعاً ومن أقدمه، حيث يقوم المكون بإلقاء مادة تكوينية بشكل مباشر، بحيث تكون عملية المتكون والمكون من جانب واحد وهو المكون (المحاضرة) ويناسب هذا النوع من التكوين في حاجة لإيصال معلومات وقواعد وإجراءات وطرق أداء العمل لأكبر عدد ممكن من المتكويين وفي أقصر السبل وبأقل تكلفة، كما يتوقف نجاح هذا الأسلوب على كفاءة المحاضرة وتمكنه من الموضوع وقدرته على إيصال المعلومات للمتكويين والتأثير فيهم. وبالرغم من إنتشار هذه الطريقة و إنخفاض تكاليفها وأنها لا تحتاج إلى إمكانيات مادية إلا أنه يعاقب على ضعف التغذية العكسية (ضعف التركيز على الجانب العملي التطبيقي)

نستنتج أن هذا الأسلوب يصلح في إكتساب المعلومات وقواعد وإجراءات طرق أداء العمل لعدد كبير من المتكويين، ويكون من طرف واحد وهو المكون.

### 6-2- أسلوب المناقشة:

يعتبر أسلوب المناقشة أسلوب دراسي وتكويني ناجح وله ميزة كبيرة على أسلوب المحاضرة في أنها توفر تغذية عكسية من التحكم في سير المناقشة وتوجيهها نحو الموضوعات المهمة و الإبتعاد بها عن الأمور الجانبية، وتوفير المناخ لتبادل الآراء ووجهات النظر بجدية تامة ، وتتميز الآثار التي تحدثها المناقشة بنوع الثبات حيث يشارك جميع المتكويين في النتائج التي يتم التوصل إليها وتتيح الفرصة لتنمية وممارسة الإتجاهات السلمية نحو التعاون والعمل الجماعي والتفاوض و إكتساب المهارات وتبادل التجارب والأساليب الديموقراطية في حل المشكلات .

ويلعب الكون دورا مهما في نجاح هذا الأسلوب من خلال قدرته على إدارته للمناقشة بصورة منطقية وعلى المتكويين في حلقة النقاش ولمدة زمنية ملائمة للموضوع، بحيث لا تكون قصيرة فتذهب فائدة المناقشة أو طويلة فتبعث الملل للعامل المتكون، بحيث يكون العدد نموذجي في حلقة النقاش لا يزيد عدده عن خمسة وخمسون متكون وألا تزيد المدة عن ساعتين.

نستنتج من هذا الأسلوب يصلح في إكتساب المهارات وتبادل التجارب وحل المشكلات، ويشارك جميع المتكويين في النتائج على أن يكون المكون متحكم في هذا الأسلوب.

### 6-3- أسلوب دراسة الحالات:

يتم بموجب هذا الأسلوب تقديم إلى المتكويين حدث أو مجموعات من الأحداث يتعلق بمواقف ومشكلات إدارية معينة واجهتها المؤسسة أو مؤسسة أخرى في مستويات إدارية مختلفة ومجالات متعددة ويطلب من المتكويين دراسة وتحليل و إستخراج المؤشرات والدلالات منها وصولا إلى تقدير أو حكم أو قرار في شأن ما حدث وأسلوب علاجه، وعليه تقسيم دراسة الحالات إلى قسمين:

❖ الدراسة التي يقوم فيها المتكون بتشخيص أسباب حدوث مشكلة معينة.

❖ الدراسة التي يقوم فيها المتكون بحل مشكلة معينة.

ويتيح هذا الأسلوب الفرص في النظر إلى المشكلة بنظرة هادئة بعيدا عن الضغوط كما يتيح الفرصة لتبادل الأفكار والحلول البديلة للمشاكل، ومن عيوب هذا الأسلوب:

- ❖ قد ينقل للمتكونين إنطبعا خاطئا عن العمل الفعلي .
- ❖ قد يتطلب التواصل إلى حل إحدى المشكلات وقتا طويلا .

نستنتج أن أسلوب حالة يصلح في إكتساب مهارات تحليلية حيث يواجه المتكون مواقف أو مشكلات إدارية معينة ويطلب منه تحليلها و إتخاذ قرار في شأن ما حدث مع إختيار أسلوب العلاج.

#### 6-4- أسلوب تمثيل الأدوار:

يعتبر هذا الأسلوب توصيف محدد للأدوار التي يؤديها العمال لإلقاء الضوء على المشاكل السلوكية التفاعلية وبما يتماشى مع واقع المشاكل الافتراضية في مجال العمل، وبموجب هذا الأسلوب يتم إستحداث موقف أو حالة معينة أو مشكلة من المشاكل الشائعة في المنظمات نتيجة العلاقات التنظيمية أو الإدارية أو الإنسانية، ثم يقوم المشرف على التكوين بإعطاء العامل دورا معيناً ويطلب منه القيام بتمثيله وإتخاذ القرار المناسب.

ومن مزايا هذا الأسلوب أنها توضح التصرف الصحيح للعامل إزاء قضية مهنية، وكذلك شعوره، بالحرص من تصرفاته التي يلاحظها العمال الآخرون وقد يؤدي هذا إلى ظهور نزاعات بين العمال وزيادة حدة النقاش، وعليه يمكن إستنتاج أن من أبرز المجالات التي تستخدم هذا الأسلوب هي المجالات ذات العلاقة بالعلاقات الإنسانية والإشراف السليم.

نلاحظ أن أسلوب تمثيل الأدوار يصلح في إكتساب مهارات في التصرف حيث يواجه العمال دورا معيناً ويطلب منه القيام بتمثيله وأخذ القرار المناسب في شأنه.

#### 7- التكوين المهني في الجزائر:

عرف التكوين المهني في الجزائر عدة مراحل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا ويمكن تقسيمها

كالآتي:

## 7-1- مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة 1962\_1969:

قد كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية التي بإمكانها مواجهة الإرث الاستعماري.

و من أجل تطوير الجانب التكويني من المنظومة التربوية للجزائر المستقلة قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني و مساعدته على القيام بالدور المنوطية ، و كانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكوئين و إطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين المهني، و هو ما أدى إلى إيجاد "محافظة للتكوين

المهني و ترقية الإطارات "سنة 1963، و كانت هذه المحافظة، تهدف إلى دراسة و ترقية سياسة لتكوين الكبار، و تهيئة الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالاقتصاد الوطني.

بدأ جهاز التكوين المهني بوجود 17 هيكلًا تكوينيًا تابعًا لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقدرة استيعاب لا تتعدى 200 متدرب بصفة دائمة و 2500 في مجال التكوين المهني (غيلث بوفلجة، 2002، ص ص 81، 82).

و قد تميزت هذه الفترة، بصعوبات عديدة نذكر منها:

1- قلة الهياكل المخصصة لاستقبال المتكويين، حيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل استقبال بقدرة 50,000 بيداغوجيا وحوالي 6000 متكونا.

2- عدم تماشي محتويات برامج التكوين المهني مع خصائص المجتمع الجزائري الحضارية والتنمية (بلقاسم سلاطنية، 2007، ص 246).

**7-2- مرحلة توسيع الاقتصاد والحاجة للتكوين المهني 1970 :**

عرف النشاط ابتداء من 1970 توسعا كبيرا نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات، مما أثر إيجابا على التكوين المهني في الجزائر إلا أن مسار التصنيع المكثف اصطدم بعجز جهاز التكوين المهني آنذاك عن تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة كما و كيفا، لهذا أدمجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع المبنية على إنشاء مؤسسات كبيرة للعمل، و المحفزة على التنمية الاجتماعية إلى (CEPA) و الاقتصادية الشاملة، و هكذا ارتفع عدد مراكز التكوين المهني للكبار 25 مركزا بقدرة استيعابية تقدر ب 6000 متكون ، و يهدفا لتكوين بها إلى إعداد عمال متخصصين و مؤهلين في التخصصات التقليدية مثل :البناء، النجارة، الترخيص الصحي، الميكانيك.

إضافة إلى هذه المراكز تم إنشاء معهدين تكنولوجيين في نفس المرحلة، مهمتهما تكوين التقنيين الساميين في فروع تشييد و الهندسة المعمارية، والأشغال العمومية و أيضا في الصيانة الكهروميكانيكية، وذلك لتوفير متخصصين في مستوى أعلى.

كما ساهمت الشركات الوطنية الكبيرة في إنشاءات مراكز التكوين المهني الخاصة بها ،مما أدى إلى الاستغناء التدريجي عن المساعدة التقنية الأجنبية في المهارات المتوسطة (غياث بوفلجة، 2002، ص ص 81،82).

**7-3- مرحلة توسيع التكوين المهني 1980\_ 1990 :**

رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاقة الحقيقية له لم تكن إلا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني- الحزب الوحيد آنذاك- ، و انعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية و المنعقدة سنة 1971 مع بداية المخطط الخماسي الأول، و التي تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني .

وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات- مدة المخطط-، ليضاف إليها 69 مركزا والتي كانت موجودة عبر الوطن قبل انطلاقة المخطط.

إن التخلف الكبير الذي عرفه هذا القطاع أدى إلى اللجوء إلى التعاون التقني الأجنبي لتكملة جهود المؤسسات الوطنية، من أجل الإسراع في بناء المراكز وتجهيزها.

رغم ما عرفها لتكوين من تطور في هذه المرحلة، إلا أن القطاع الاقتصادي عرف بداية الثمانيات تغيرات جذرية، أدت إلى توقف المشاريع التكوينية، بسبب النمط الاقتصادي الجديد المتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى، و تحويلها إلى وحدات صغيرة و متوسطة ، ماعدا الوزارات التقنية التي واصلت اهتمامها بإنشاء هياكل تكوين بأعداد محدودة.

عرف التكوين المهني عدة تغيرات و خاصة و فيما يخص الجهات الوصية على المستوى المركزي، إذ تم تدارك الوصاية بين وزارة العمل و التكوين المهني، و وزارة التربية و التكوين و كتابة الدولة للتكوين المهني، و أمام هذه التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني، كان من الطبيعي أن تعاد الصلاحيات إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني و التي وجهت جهودها نحو محورين:

أ- تنمية المؤسسات التكوينية.

ب- وضع نظام تشريعي و قانون لترقية التكوين المهني (غيات بوفلجة، 2002، ص 84،82).

#### 7-4-مرحلة اقتصاد السوق 1990 إلى اليوم :

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق و هو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني و تأكيد طابعه الاقتصادي. وهكذا فتح سنة 1990 ملف

التكوين المهني و الإصلاحات الاقتصادية على الأبواب، لیتسع التفكير فيه إلى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة).

و قد تم خض هذا التفكير عن جملة من الإجراءات تتضمنها:

**مخطط توجيهي :** و أوضح النقاش أهمية الدور المنوط بالتكوين المهني في التطوير الاقتصادي و الاجتماعي للبلاد.

وقد أوصى هذا المخطط على الخصوص وضع وإنشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة و المستخدمة، من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين و التشغيل. و يتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني:

✓ إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة و الولائية حسب النشاطات)

✓ توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي .

✓ تنويع الشعب و التخصصات في إطار التكوين الإقامي، بهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.

✓ إدخال المستوى في التكوين المهني

✓ دعم الموارد البشرية و التربوية و التسييرية بتأطير من مستوى جامعي.

✓ تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.

✓ لا مركزية التسيير الإداري و المالي لقطاع التكوين المهني .

✓ إحداث مؤسسة للدراسة و البحث، تقوم بدور المرصد في مجال إدماج حملة.

✓ شهادات التكوين المهني و التي تقوم بصفة دائمة حول الحرف و التأهيلات.

✓ فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية و البيداغوجية .

✓ وضع نظام للأعلام .

✓ المحافظة على مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الاقتصادي، و استعمالها ضمن اتفاقيات.

قد تم بالفعل التجسيد الميداني للمؤسسات التي أشار إليها المخطط التوجيهي، لكن التجديد المقرر الشروع فيه عرف مع الأسف ركودا مرده أساسا إلى التغيرات العديدة التي وقعت في الإدارة المركزية للتكوين المهني.

و من تم فإن مؤسسات الدعم التي كانت ستضمن للمنظومة التكوينية دوام نشاطها التجديدي، قد تأثرت بعدم الاستقرار و لم تبدأ المنظومة في الحصول على الدعم إلا في سنة 1993، أضف إلى ذلك الوضع السياسي و الاجتماعي للبلاد، و النتائج المؤسفة التي ترتبت عنه، فلم يتمكن القطاع من تركيز جهوده على أهداف، المخطط التوجيهي إن التكوين المهني عرف عدة تطورات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، على الرغم من الإمكانيات المتاحة لهذا القطاع إلا أنه لم يلبي الاحتياجات النامية للمؤسسات الصناعية و الاقتصادية، و هو ما انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى ( غياث بوفلجة، 2002، ص ص 84،86).

## خلاصة الفصل:

لقد أصبح المورد البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات في عصرنا الحالي، وأن نجاحها يتوقف على مدى توفيرها لعمال أكفاء ومتكويين ومتحمسين للعمل بجدية. فالتكوين هو عبارة عن إستراتيجية تضعها المنظمة لتطوير العمال وتحقيق فرص التقدم، ومن الضروري أن تقوم بتطوير كفاءاتهم باستمرار، ومن واجب العمال إبداء الحمس والمبادرة في المشاركة لتحسين مستواهم.

# الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

## الإجراءات المنهجية

تمهيد

1-منهج الدراسة

2-الدراسة الاستطلاعية

3-ميدان الدراسة

4-عينة الدراسة

5-أدوات الدراسة

6-صدق و ثبات أداة الدراسة

7-أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة

**تمهيد الفصل:**

من خلال هذا الفصل سيتم عرض الخطوات المنهجية التي تم إتباعها في إجراء الجانب الميداني من الدراسة. حيث قمنا أولاً بتحديد المنهج المناسب للدراسة. بعدها إجراء الدراسة الاستطلاعية قصد التعرف على مكان الدراسة الأساسية وتحديد الأدوات المناسبة للإجابة على تساؤلات الدراسة التي عرضت في بداية البحث. وأخيراً تم عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة.

## 1- منهج الدراسة :

يعتبر المنهج العلمي الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى التعليمات أو النتائج بطريقة علمية دقيقة، و كذلك مجموعة القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية .

فيمكن تعريف منهج البحث العلمي بأنه الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة و الذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث(محمد سرحان ، 2019 ، ص35) .

و بما أن موضوع دراسة عن علاقة التكوين بالدفاعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية فان المنهج الأنسب لمثل هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعرف انه 'مجموعة من القواعد و الإجراءات . التي يجب أن يتبعها الباحث من اجل الوصول إلى النتائج المستهدفة . و يمثل أداة للسيطرة على البحث بصفة عامة . و ضبط إجراءاته طبقا للقواعد المعيارية لكل منهج (محمد، 2001، ص105).

و المنهج الوصفي مثله مثل المناهج الأخرى ، يعتمد على خطوات حيث أن الباحث في الدراسة الوصفية لا يقدم مجرد بيانات ، و اعتقادات خاصة تدل على ملاحظات سطحية بل يقوم بجمع بيانات و إجابات و معلومات صحيحة و سليمة إلى حد ما من أفراد العينة الذين يعتبرون المصدر الرئيسي و المباشر ، و يطبق المنهج الوصفي وفق متغيرات تتمثل في : ضبط المتغيرات ضبطا اجراءيا يمكن التحكم فيها و وصفها وصفا إحصائيا ، بناء الجداول الإحصائية حسب متغيرات البحث (علو ، 2022 ، ص ص178،179).

و في دراستنا هذه نسعى إلى معرفة العلاقة بين التكوين و الدفاعية للانجاز ن فالمنهج الذي سنستخدمه لمعالجة هذه الظاهرة و التحقق من صدق الفرضيات هو المنهج الوصفي

التحليلي لكونه منهج يركز على وصف الظاهرة و من ثم تحليل النتائج المتوصل إليها و فهمها .

## 2-الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية إحدى أهم المحطات و المراحل المهمة في الدراسات المتخصصة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية بحيث تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول موضوع دراسته .و يتم فيها جمع المعلومات التي تساعده في تهيئة الجانب الميداني لدراسة و التحقق من إمكانية إجراء البحث و اختيار الأدوات المناسبة و صلاحيتها .

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس .اتجه الباحثين إلى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو ، و ذلك من اجل الحصول على الموافقة لإجراء دراسة و زيارات ميدانية. و كان الهدف من ذلك هو ضبط متغير الدراسة . و التأكد من جودة العينة المناسبة لموضوع الدراسة و كذا التعرف على علاقة التكوين بالعمال و مدى دافعيتهم للعمل أثناء أدائهم للمهام المسطرة . و قد تمت الدراسة الاستطلاعية عن طريق العديد من الزيارات لميدانية للمؤسسة قصد جمع المعلومات التي تساعد في تحضير و ضبط بنود الاستبيان و تهيئة أرضية الدراسة .

و بالتالي قمنا بتوزيع استبيان الدراسة ، الأول يتمثل في استبيان التكوين و الثاني استبيان الدافعية للإنجاز و كان ذلك على 30 عامل و عاملة في مصلحة الطبخ تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من أصل 220 عامل و عاملة من المجتمع الأصلي .

و كان الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو الاطلاع على ميدان الدراسة و التحقق من وجود العينة و كذلك التحقق من صلاحية أدوات جمع البيانات. فوجدنا أن الاستبيان يتميز بصدق و ثبات و هذا ما دفعنا إلى مواصلة الدراسة الأساسية .

**3- المجال الزمني والمكاني للدراسة.**

يعتبر مجال الدراسة خطوة أساسية في البناء المنهجي لأي بحث علمي كونه يساعد على قياس و تحقيق المعارف النظرية في الميدان، و لقد اتفق الكثير من مستعملي البحث الإجتماعي لكل دراسة ثلاثة حدود أساسية و هي :المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري ( محمد، سنة 1985،ص30)

**3\_1\_المجال الزمني:**

قمنا في هذه الدراسة بإختيار ميدان البحث في موضوع علاقة التكوين بدافعية الإنجاز في الفترة الممتدة بين 13 أفريل الى غاية 16جويلية 2022، بحيث قمنا بالدراسة الإستطلاعية خلال الفترة الممتدة من 12 ماي إلى غاية 16 جوان، بعد جمع المعلومات حول عينة الدراسة وتأكدنا من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات قمنا بمواصلة إجراء الدراسة.

**3\_2\_المجال المكاني:**

أجريت الدراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو و سوف نقدم باختصار تعريف و نشأة هذه المؤسسة .

**تعريف المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية :**

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية وتختصر ب ( م.و.ص.ك.م ) E.N.I.E.M وهي شركة عمومية جزائرية لصناعة الآلات الكهرومنزلية ، تأسست في 02 جانفي 1983 ولكنها موجودة منذ 1974 تحت وصاية SONELEC ، أي أن هذه المؤسسة منبثقة من إعادة هيكلة مؤسسة SONELEC المؤسسة الوطنية لصناعة وتركيب المواد الكهربائية والالكترونية .

وهذه المؤسسة E.N.I.E.M تختص في صناعة وتطوير الأجهزة الكهرومنزلية وكذلك ضمان المتاجرة والخبرة ما بعد البيع لمنتجاتها وخبرة في ميدان التصنيع والتنمية و على خبرة 40 سنة في صناعة و تطوير الفروع الكهرومنزلية .

### نشأة المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية E.N.I.E.M :

كانت مؤسسة E.N.I.E.M تابعة SONELEC المؤسسة الوطنية للصناعة والتركيب

الكهربائي بمرسوم 19/48 وتوسعت من تاريخ 1983/02/12 في إطار الإصلاحات الاقتصادية المقررة من طرف الحكومة ، عرفت المؤسسة انخفاض النتائج نتيجة التنافس السوق بتحويلها إلى شركة ذات أسهم .

وفي أكتوبر 1989 استقلت ذاتيا وتحولت قانونيا إلى شركة ذات أسهم حملت اسم

ENIEM و EPE و SPA والتي تعني :

ENIEM المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية .

EPE : مؤسسة عمومية اقتصادية .

SPA : مؤسسة ذات أسهم .

اعتبرت رائد الأول في الصناعة الكهرومنزلية في الجزائر، وتتوفر على إمكانيات إنتاج

على خبرة تفوق 40 سنة ، وقدر رأسمالها في سنة 1988 ب 400.000.000 دينار

جزائري ليصل 10279800000 دينار جزائري سنة 2012 و هي مملوكة بنسبة 100%

لشركة تسيير مساهمات الدولة تحت تسمية INELC .

إلى أن أعيدت هيكلتها للمرة الثانية و تم تجزئتها لعدة وحدات إنتاجية مستقلة و هي :

\*وحدة التبريد Unité Froid .

\*وحدة الطبخ Unité Cuisson .

\*وحدة المكيفات الهوائية Unité Climatisation.

\* وحدة الخدمات التقنية Unité Prestation Technique .

\* وحدة التجارة Unité Commercial.

و كل هذه الوحدات تابعة للإدارة المركزية ماعدا وحدة التجارة فهي تابعة للمديرية العامة

حيث عدد العمال العاملين بالمؤسسة هو 1800 عامل موزعين كما يلي :

\* وحدة التبريد 1000 عامل .

\* وحدة الطهي 300 عامل .

\* وحدة المكيفات 152 عامل .

\* الوحدة التجارية 203 عامل .

\* وحدة الخدمات التقنية 164 عامل .

**الموقع الجغرافي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية E.N.I.E.M :**

تقع المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بالمنطقة الصناعية "عيسات

ايدير بواد عيسي" على بعد 10 كيلومتر من مقر ولاية تيزي وزو ، تمتد على مساحة 5.5

هكتار تشرف عليها الإدارة العامة التي تتواجد في وسط مدينة تيزي وزو شارع "سنيتي علي"

جوار البنك الجزائري وهي تابعة إداريا لبلدية ودائرة "تيزي راشد" .

**مهام المؤسسة :**

\*تساهم في رفع الإنتاج الوطني للأجهزة الكهرومنزلية وازدهارها .

\*تسويق المنتجات لمختلف زبائننا .

\*إنتاج الأجهزة الكبيرة مثل :

-الثلاجات.

-المجمدات الطباخات.

-إنتاج المكيفات الهوائية.

-صناعات وتركيب القطع المعدنية للأجهزة بأشكال.

-معالجه وتغليف مساحات الأجهزة.

-عرض وبيع المنتجات .

#### 4.مجتمع وعينة الدراسة.

#### 4\_4مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع البحث، في لغة العلوم الإنسانية بأنه "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا، و التي تتركز عليها الملاحظات (فاطمة و ميرفيت، 2002 ،ص 121،122).

و يعرف أيضا بأنه "مجموعة محدودة أو غير محدودة من المفردات العناصر، الوحدات المحددة مسبقا، حيث تنصب الملاحظات "أي أن تعريف مجتمع البحث، حسب باحثين آخرين هو "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث (موريس، 2006 ،ص96).

يتمثل مجتمع البحث في الدراسة التي نحن بصدد إنجازها في العمال والموظفين بمؤسسة أونيام للصناعة الكهرومنزلية ENIEM في ولاية تيزي وزو والذي بلغ عددهم حوالي (1800) عامل .

#### 4\_2.عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها "ذلك الجزء المختار من مجتمع البحث الكلي، و تكون ممثلة لهذا المجتمع و يشترط للعينة أن تكون فيها جميع صفات الأصل، التي اشتقت منه في جوانبها

المختلفة و طبقا لطبيعة الموضوع المدروس، فهي تعمم النتائج الدراسة على المجتمع كله و وحدات العينة، قد تكون أشخاصا كما تكون أحياء أو شوارعاً و مدنا و غير ذلك" ( معن خليل، 2004، ص200).

إعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة والتي تعرف بأنها تلك العينة بأنها تلك العينة التي يقوم الباحث بإختبارها بصفة عشوائية ليعمم نتائج هذه العينة على الكل، فالكثير من الباحثين يختارون العينة العشوائية البسيطة لسهولة مراجعتها وتوفير المستلزمات الخاصة بالبحث ( وجاهه، 2005، ص151).

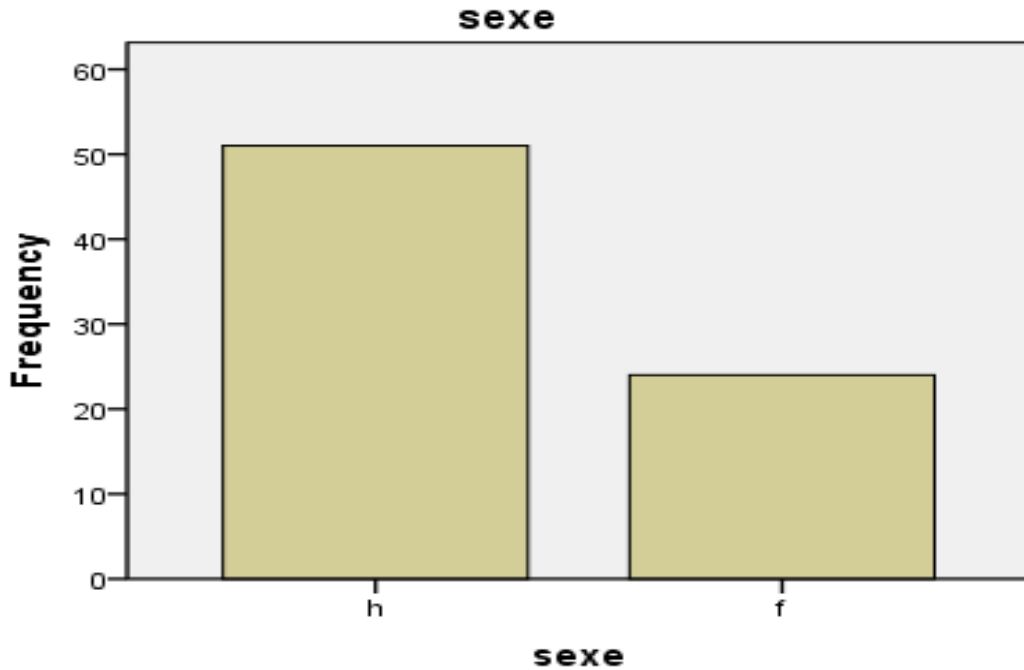
وقد قدرت عينة بحثنا بخمسة وسبعون (75) مفردة ، من أصل (1800) عامل موزعين على عدة وحدات للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ثم اختياريهم بطريقة عشوائية بسيطة بحيث اتاحت الفرصة لكل العمال أن يكونوا ضمن أفراد عينة الدراسة.

#### 3.4. خصائص أفراد العينة:

##### • توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

العينة	الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
61	ذكر	51	68%
	أنثى	24	32%



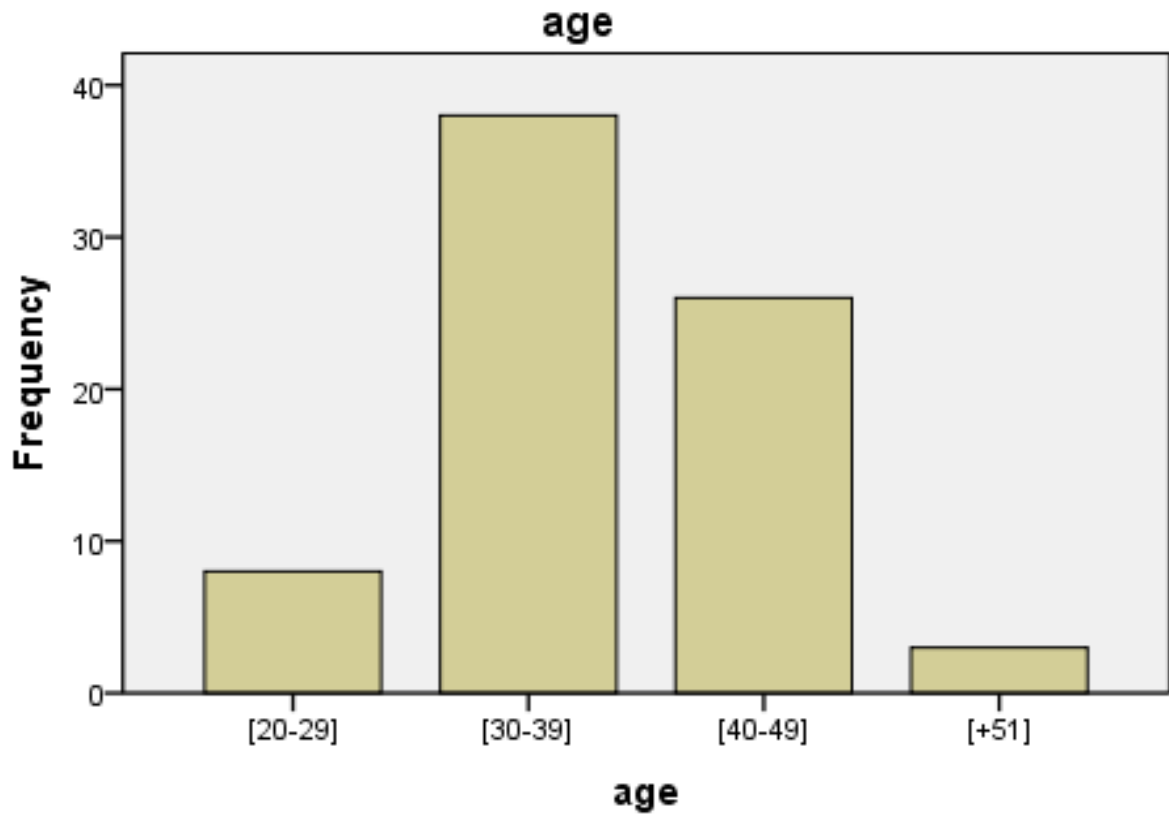
شكل رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) والشكل رقم (2) أن نسبة الذكور تمثل أغلبية أفراد العينة، حيث يمثل تكرارهم بـ (51) عامل بنسبة (68%)، ثم تليها فئة الإناث بـ (24) بنسبة مئوية (32%).

• توزيع أفراد عينة البحث حسب السن.

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

العينة	السن	التكرار	النسبة المئوية
75	]20-29]	8	%10.7
	]39-30]	38	%50.7
	]49-40]	26	%34.7
	]51+]	3	%4



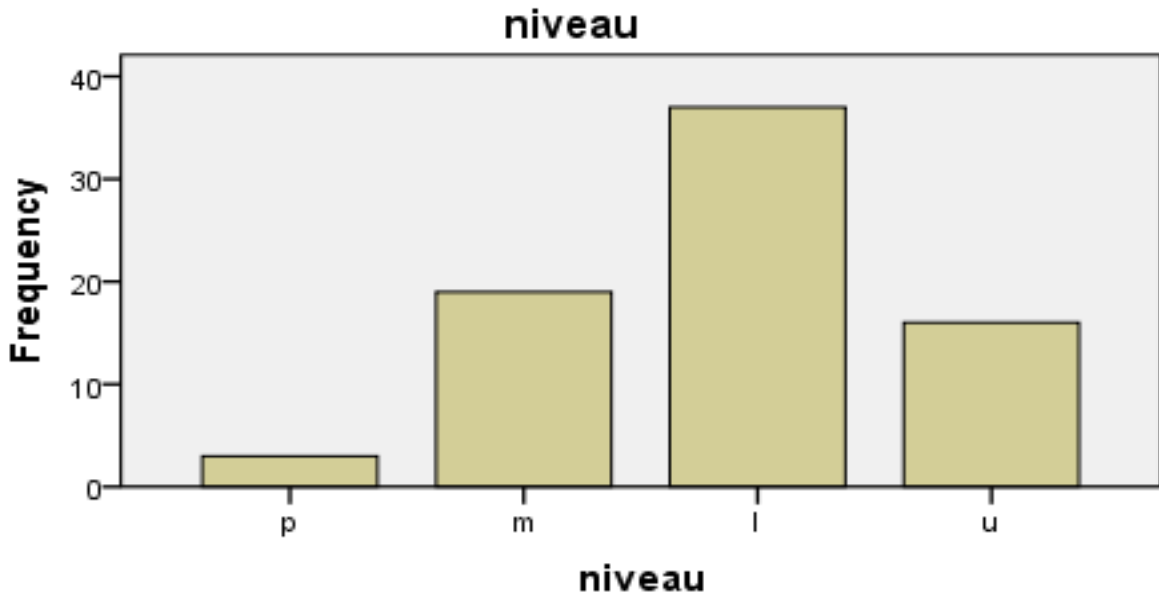
شكل رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب السن.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) والشكل رقم (3) أن أغلبية العمال تتراوح أعمارهم ما بين (30 و 39 سنة) بنسبة (50.7%)، ثم الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (40 و 49 سنة) بنسبة (34.7%)، ثم تليها الفئة التي (20-29 سنة) بنسبة (10.7%) وفي الاخير نجد أن فئة الذين تعدت أعمارهم (+51) بنسبة (4%).

• توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم(3) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

العينة	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
75	ابتدائي	3	4
	متوسط	19	25.3%
	ثانوي	37	49.3%
	جامعي	16	21.3%



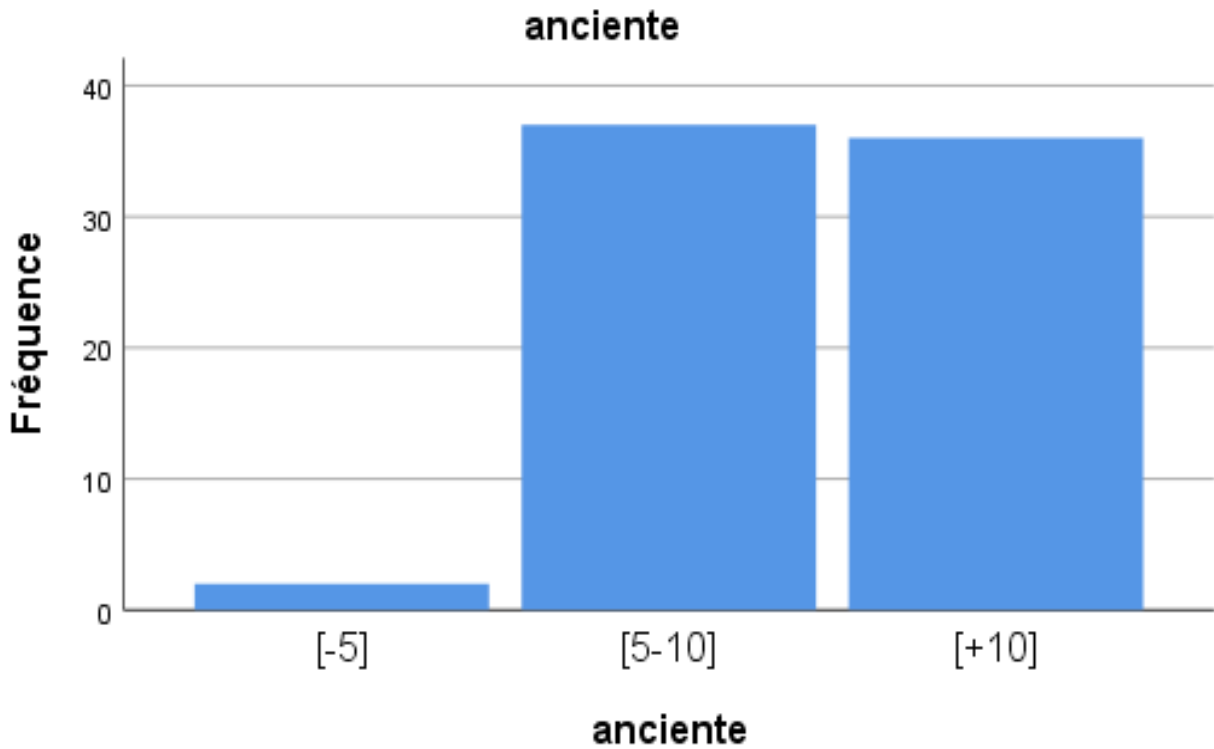
شكل رقم(4) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

يتضح من خلال الجدول رقم (3) والشكل رقم (4) أن أغلبية العمال هم في مستوى الثانوي بنسبة تمثل (49.3%) ثم تليه فئة ذات مستوى متوسط بنسبة تمثل (25.3%)، بعدها فئة ذوي مستوى الجامعي بنسبة مئوية تمثل (21.3%)، وأخيرا فئة المستوى الابتدائي بنسبة مئوية تمثل (4%).

• توزيع أفراد عينة البحث حسب الأقدمية:

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية	العينة
%2.7	2	[5-]	75
%49.3	37	[10-5]	
%48	36	[10+]	



شكل رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.

يتضح من خلال الجدول رقم (4) والشكل رقم (4) ان (37) عامل لديهم أقدمية في العمل ما بين (5- 10 سنوات) وذلك بنسبة (%49.3) بحيث تمثل الصدارة في التوزيع ثم يأتي بالدرجة الثانية العمال الذين لديهم أقدمية أكثر من (+10 سنوات) بنسبة (%48) ثم أخيرا الذين لديهم أقدمية أقل من (-5 سنوات).

## 5- أدوات الدراسة :

يتوقف أي بحث في تحقيق أهدافه على الإختيار المناسب لأدوات جمع البيانات من أجل الحصول على المعلومات المناسبة له. ولقد إستعنا في هذه الدراسة على جملة من أدوات جمع البيانات المناسبة أهمها إستمارة الإستبيان كما تم الاعتماد على تقنية المقابلة.

فالاستمارة تعد أداة أساسية في دراستنا، و هي من أهم أدوات جمع البيانات و المعلومات و طريقة و أداة للاتصال المباشر مع المبحوثين، لذلك تعتبر من أحد أساليب المستخدمة في جمع البيانات الأساسية و الأولية، من العينة المختارة بهدف التعرف على حقائق معينة أو وجهة نظر المبحوثين و اتجاهاتهم (سمير محمد حسين، 1995، ص184).

حيث لأجل جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة تم الاعتماد على إستبيان التكوين وكذا إستبيان دافعية الإنجاز من إعداد الطالبين ، و ذلك نظرا لغياب مقاييس جزائرية تخدم موضوع الدراسة .

## 5-1- اعداد الاستبيان :

نظرا لعدم توفر مقاييس جزائرية تخدم الموضوع و تحقق أهداف الدراسة ، ظهرت الحاجة الى بناء استبيان التكوين و استبيان الدافعية للإنجاز، فبعد الاطلاع على التراث النظري و الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة توصلنا الى تصميم استبيان يخدم موضوع الدراسة يتكون من 30 بند ، و قد قمنا بتقسيمه الى محورين .

المحور الأول يتمثل في كفاءة برامج التكوين المهني ويتضمن (15) بند وهي مرقمة (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15).

والمحور الثاني يتمثل في فعالية برامج التكوين المهني ويتضمن (15) بند وهي مرقمة من (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15).

أما فيما يخص استبيان دافعية الانجاز فيتكون من 24 بند .

و قد تم الاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي في تحديد البدائل .

فطريقة الاجابة تكون على سلم ليكرت الثلاثي و ذلك بوضع علامة (+) في الخانة المناسبة ، حيث يجيب المبحوث فيه ب(أحيانا)، (أبدا)، (دائما) على كل عبارة من الإستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

الإقتراح	أحيانا	أبدا	دائما
الدرجة	1	2	3

#### 6-6- صدق وثبات أداة الدراسة:

##### 6-1- صدق أداة الدراسة (صدق المحكمين) :

لنتأكد من صحة الإستبيان ومدى مصداقيته قمنا بتوزيعه على مجموعة من أساتذة علم النفس والعمل وتنظيم، (أنظر الملحق...) في جامعة مولود معمري وخذا للتأكد أن أسئلة الإستبيان تخدم و تلائم موضوع الدراسة وقد أبدوا لنا بعض الملاحظات الدقيقة فيما يخص بعض من الملاحظات الدقيقة عن بعض البنود والتي تم أخذها بعين الإعتبار.

##### 6-2- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من مدى ثبات الاستبيان حتى وإن أعيد تطبيقه قمنا بحساب ألفا كرونباخ وذلك للتأكد من مدى صلاحيته في قياس الظاهرة التي أعدت من أجله وذلك مدى توافق الفقرات فمن الناحية التطبيقية فإن قيمة ألفا كرونباخ إذا أكبر أو تساوي (0.5) فإنها مقبولة في البحوث الاجتماعية والإنسانية، ويوضح الجدول التالي قيمة ألفا كرونباخ التي قمنا بحسابها.

جدول رقم(5): يمثل نتائج أفاكرومباخ.

متغيرات الدراسة	العينة	قيمة أفاكرومباخ
علاقة التكوين	15	0.67
دافعية الإنجاز	15	0.54

من خلال هذا الجول يتضح لنا أن معامل أفاكرونباخ أي معامل الثبات التكوين بلغت (0.67) أما دافعية الإنجاز قد بلغت (0.54)، وهذا دال على أن المحاور تتميز بثبات مرتفع.

أي أن النتائج التي نتحصل عليها حين إعادة الإختيار على عينة الدراسة يمكن الوثوق بها مما يدل على وجود علاقة إتساق وترابط بين فقرات الاستبيان.

#### 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

من أجل التأكد من صدق فرضيات البحث تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية (الإحصاء الوصفي و الإحصاء الاستدلالي) .

#### 7-1- الإحصاء الوصفي :

يهتم الإحصاء الوصفي بعمليات جمع و تنظيم و تلخيص البيانات العددية الرقمي بدلالة بعض المقاييس لأغراض الوصف و المقارنة ، و عليه فان الإحصاء الوصفي يتعلق بجمع و تمثيل و تنظيم و تلخيص البيانات (سالم عيسى بدر، 2007 ، ص13) .

7-1-1- النسب المئوية: وذلك من أجل التعرف على نسبة أفراد العينة و خصائصها و كذا التكرارات في الصدق الظاهري لأدوات جمع البيانات (علو، 2022، ص203).

**7-1-2-المتوسط الحسابي :** من أهم مقاييس النزعة و أكثر استخدامات في وصف البيانات أو التوزيعات التكرارية لما يتميز به من خصائص جديدة حصلته هذه المكانة ، حيث نتحصل على قيمة المتوسط الحسابي بقسمة مجموع القيم أو الدرجات على مجموع عدد الحالات (امثال حسن عبد الرزاق ، 2002 ، ص11) .

**7-1-3-الانحراف المعياري :** يعد الانحراف المعياري إحدى الوسائل الإحصائية التي تقيس تشتت مجموع الدرجات نسبة إلى متوسطها و هو مقياس ذو الدقة العالية مقارنة بمقاييس التشتت الأخرى.

**7-2-الإحصاء الاستدلالي :**

**7-2-1-معامل الارتباط بيرسون :** أو ما يسمى بمعامل الارتباط و هو يخص العلاقة بين المتغيران و ليس مهما أيهما التابع أو أيهما المستقل ، بحيث يستعمل لحساب الفرضيات ( السكرابي،2007،ص22) .

**7-2-2-معامل ألفا كرونباخ:** طريقة لحساب ثبات المعايير باستخدام برنامج SPSS حيث أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بين الصفر والواحد، وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات، وحتى يتمتع المقياس بالثبات يجب ألا يقل الحد الأدنى لقيمة المعامل في هذا الاختبار عن (0.67).

**خلاصة الفصل:**

تطرقنا في هذا الفصل إلى الخطوات المنهجية لإجراءات الدراسة الميدانية التي تمت وفقها الدراسة التي نحن بصدد العمل عليها بدءا بالدراسة الاستطلاعية و مجالات الدراسة و المجتمع و المنهج و أدوات جمع البيانات، وكان كفصل تمهيدي للوصول إلى نتائج الدراسة .

وهذا ما يسمح لنا بالانتقال إلى الفصل الأخير من البحث وهو عرض وتفسير النتائج ومناقشتها.

# الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

## الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة.

تمهيد

1. عرض نتائج الدراسة.
2. تفسير وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ومناقشتها.
3. إستنتاج عام.

**تمهيد :**

بعد إجراء الدراسة الميدانية تأتي مرحلة جد مهمة في أي دراسة والمتمثلة في عرض النتائج المتوصل إليها، وتحليلها ومناقشتها إذ يتوجب على الباحث في هذه المرحلة التدقيق في النتائج التأكد من صحة فرضيات الدراسة من عدمها، وهو الأمر الذي يضيف للدراسة طبعاً إحصائياً وعلمياً في نفس الوقت من خلال البيانات المتحصل عليها، أي ترجمة الجانب الكيفي للدراسة إلى جانب كمي.

لذا سنحاول في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل إليها والتعليق عليها في ظل الفرضيات، إضافة إلى تفسير وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات لذا سنحاول إلى التطرق إلى علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

## 1- عرض وتحليل و مناقشة نتائج الدراسة.

## 1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى : التي مفادها توجد علاقة ذات علاقة إحصائية

بين كفاءة التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" ببين متوسط درجات

افراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (6) يوضح العلاقة بين كفاءة التكوين ودافعية الإنجاز

القرار الاحصائي	مستوى الدالة	الدلالة الاحصائية	قيمة R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
دالة	0,01	0,00	**0,31	10,38	75,50	75	كفاءة التكوين
				6,73	57,14		دافعية الانجاز

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي لكفاءة التكوين قدر ب (75,50) بانحراف معياري قدر ب(10,38) اما المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز قدر ب(57.14) بانحراف معياري قدر ب(6.73) ومن خلال هذه النتائج قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون و الذي قدر ب(0.31) و هي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دالة (0.01) .

ومنه يمكن القول ان الفرضية الأولى التي مفادها توجد علاقة بين كفاءة التكوين و دافعية الانجاز لدى العمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM قد تحققت و ذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية SIG المتمثلة في (0.00) اصغر من مستوى الدالة (0.01).

**1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:** التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" ببين متوسط درجات افراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول رقم (7) يوضح العلاقة بين كفاءة التكوين ودافعية الإنجاز**

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R	الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
برامج التكوين	75	38.34	4.27	*0.27	0.01	0,05	دالة
دافعية الإنجاز		57.14	6.73				

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي لبرامج التكوين قدر ب (38.34) بانحراف معياري قدر ب(4.27) اما المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز قدر ب(57.16) بانحراف معياري قدر ب(6.73) ومن خلال هذه النتائج قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون و الذي قدر ب(0.27) و هي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دالة (0.05).

ومنه يمكن القول ان الفرضية الثانية التي مفادها توجد علاقة بين برامج التكوين ودافعية الانجاز لدى العمال قد تحققت وذلك أن قيمة الدالة ال إحصائية SIG المتمثلة في (0.01) اصغر من مستوى الدالة (0.05).

**1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة :** التي مفادها توجد فروق في دافعية الإنجاز حسب الجنس لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين متوسط درجات افراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (8) اختبار ليفين للتجانس

F	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة
5.80	0.01	0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (8) أن اختبار ليفين غير متجانس لأن قيمة الدلالة الاحصائية (0.01) أصغر من مستوى الدلالة (0.05) و بالتالي نعتمد على قيمة  $t_{\alpha}$  الموجودة في السطر الثاني .

جدول رقم (9) الدلالة الإحصائية للفروق بين العاملين والعاملات من حيث الدافعية للإنجاز .

العينة	المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت-	الدلالة الإحصائية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
75	الدافعية	ذكور	51	57.84	6.23	1.22	0.23	0.05	غير دالة
	للإنجاز	إناث	24	55.66	7.61				

إنطلاقاً من القراءة الإحصائية للجدول رقم (10) الخاص بإختبار الفرضية الثالثة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز حسب متغير الجنس لدى عمال المؤسسة الوطنية الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو، أي دراسة الفروق الموجودة في دافعية الإنجاز .

بلغ عدد الذكور (51) عامل حيث قدر المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ب (75.84) بانحراف معياري (6.23) أما فيما يخص عدد الإناث بلغ عددهن (24) بمتوسط حسابي (55.66) وانحراف معياري (7.61)، يتضح لنا أن المتوسطات لم تظهر فرقا بين عينة الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز، حيث أننا لا نستطيع إثبات ما إذا كان لهذه النتائج دلالة إحصائية بالاعتماد فقط على الفرق الشاهد بين المتوسطات الحسابية لذلك أرفقت هذه النتائج بحساب إختبار -ت- لدلالة الفروق بين المتوسطات. لأجل التحقيق من مدى صحة الفرضية تم إيجاد قيمة -ت- التي تقدر حسب الجدول ب (1.22) وبعد مقارنة القيمة المرافقة التي تساوي  $SIG = (0.23)$  بمستوى الدلالة (0.05) تبين لنا أن قيمة SIG أكبر من مستوى الدلالة (0.05). ومنه نستطيع القول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية للدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو حسب متغير الجنس.

يمكن تفسير عدم وجود فروق بين الجنسين للدافعية للإنجاز كونهم يعملون في نفس الظروف وتحت إرغامات مماثلة وبالتالي لديهم دافعية للإنجاز متساوية

**1-4- عرض نتائج الفرضية الرابعة :** التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو حسب متغير الأقدمية.

جدول رقم (11) الدلالة الإحصائية للفروق بين العاملين والعاملات من حيث الدافعية للإنجاز حسب متغير الأقدمية.

العينة	المتغير	الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ف-	الدلالة الإحصائية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
75	الدافعية للإنجاز	[-5]	02	58.50	6.36	0.11	0.89	0.05	غير دالة
		[5-10]	37	57.40	6.84				
		[+10]	36	56.80	6.78				

انطلاقاً من القراءة الإحصائية للجدول رقم (11) الخاص باختبار الفرضية الرابعة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز حسب متغير الأقدمية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو، أي دراسة الفروق الموجودة في دافعية الإنجاز.

بلغ عدد العاملين والعاملات ذوي أقدمية تحت خمسة سنوات ب عاملين بمتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ب (58.50) بانحراف معياري (6.36) أما فيما يخص العاملين والعاملات ذوي أقدمية تتراوح بين (5 و 10 سنوات) ب (37) عامل بمتوسط حسابي (57.40) وانحراف معياري (6.84)، وأخيراً بلغ عدد العاملين والعاملات ذوي أقدمية أكثر من عشرة سنوات ب (36) عامل بمتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ب (56.80) بانحراف معياري (6.78) يتضح لنا أن المتوسطات لم تظهر فرقا بين العينة حسب الأقدمية في الدافعية للإنجاز، حيث أننا لا

نستطيع إثبات ما إذا كان لهذه النتائج دلالة إحصائية بالاعتماد فقط على الفرق الشاهد بين المتوسطات الحسابية لذلك أرفقت هذه النتائج بحساب اختبار -ف- لدلالة الفروق بين المتوسطات. لأجل التحقيق من مدى صحة الفرضية تم إيجاد قيمة -ف- التي تقدر حسب الجدول ب (0.11) وبعد مقارنة القيمة المرافقة التي تساوي  $SIG = (0.89)$  بمستوى الدلالة (0.05) تبين لنا أن قيمة SIG أكبر من مستوى الدلالة (0.05). ومنه نستطيع القول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية للدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM لولاية تيزي وزو حسب متغير الأقدمية.

يمكن تفسير عدم وجود فروق بين العينة حسب الأقدمية للدافعية للإنجاز كونهم يعملون في نفس الظروف وأنه تم إخضاعهم لنفس التكوين مما جعل متغير الأقدمية لا يلعب دورا في الدافعية للإنجاز.

## 2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ومناقشتها:

2-1- تفسير و مناقشة الفرضية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التكوين و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM:

يتضح من خلال النتائج أن معامل الارتباط بيرسون قدر ب(0,31) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

يمكن ارجاع هذه النتائج الى الدورات التكوينية التي توفرها المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ، و التي شارك فيها العمال حيث ساهمت بشكل كبير في تطوير معارفهم و اكتساب معارف جديدة و هذا ما أدى الى خلق دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة ، وهذا ما أكدته دراسة Gittiniji Angela (2014) التي توصلت إلى إكتشاف أثر التدريب على أداء الموظفين، ونتيجة وهذه الأخيرة تعزيز حماس الموظف اتجاه العمل ، بالتالي التأثير على أداءه، وكذا على تحفيز الموظفين لأنه يسمح بتقدير الموظف داخل المنظمة .

## 2-2- تفسير و مناقشة الفرضية الثانية التي مفادها توجد علاقة بين كفاءة التكوين ودافعية

### الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM :

يتضح من خلال النتائج أن معامل الارتباط بيرسون قدر ب(0.27) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دالة (0.05)، ومنه يمكن القول ان الفرضية الثانية التي مفادها توجد علاقة بين كفاءة التكوين ودافعية الانجاز لدى العمال قد تحققت .

يمكن إرجاع هذه النتائج إلى كون التكوين سبب رئيسي في خلق الثقة والدافعية لدى العامل لإنجاز أي عمل، فبطبيعة الحال كلما زاد تكويننا ورصيدنا المعرفي زادت الثقة بالنفس، بالتالي كفاءة التكوين ونجاعة البرامج الموجهة للعمال لها دور كبير في نفسية العامل وخلق الدافعية داخله من أجل القيام بالمزيد ، و هذا ما أكدته دراسة صلاح الدين عبد العزيز محمد غيم (2001) تحت عنوان: "التخطيط للتدريب المهني في ظل سياسة الإصلاح الاقتصادي" ونتيجة هذه الأخيرة في وضع استراتيجية قوية لتحسين فعالية وكفاءة نظام التدريب المهني، كما نجد دراسة خالد يوسف السمانى أحمد (2013) بعنوان: "دور مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية في رفع كفاءة العاملين ومن أهم نتائجها توجد علاقة إرتباطية بين مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية، وذلك ينعكس على أداء العاملين مما يساعد على ارتفاع أداء العاملين بالتالي زيادة الرضا الوظيفي بالتالي نستنتج بأن للتكوين دور مهم في تطوير وتنمية الكفاءات إذ يسمح بإكتساب المعارف وتطويرها، رفع مستوياتهم وقدراتهم لمواجهة التغيرات المستقبلية بفعالية ونجاح.

2-3- تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية برامج التكوين ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

يتضح من خلال النتائج أن معامل الارتباط بيرسون قدر ب(0.271) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دالة (0.05)، ومنه يمكن القول ان الفرضية الثالثة التي مفادها توجد علاقة بين فعالية برامج التكوين ودافعية الانجاز لدى العمال قد تحققت .

حيث يمكن ارجاع ذلك الى أن البرامج التي توفرها المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM تتميز بالفعالية و هذا ما يؤدي الى خلق دافعية الانجاز لدى العمال ، يشير (Mersad,1996) أن التكوين في مجال التسيير يهدف الى تطوير القدرات الخاصة لدى الاطارات مثل : اتخاذ القرار ، التسيير في المهام الخاصة ، الحراك و القدرة على الاستنتاج ، الاستعداد للقيادة و التفويض ، تأدية دور المنشط ، و المنسق ، و القدرة على التعبير بوضوح ، السلطة... الخ (بزايد ، 2011 ، ص235) .

حيث أشارت شيباني فوزية (2010) في دراستها المعنونة ب"دور البرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي" الى أن البرامج التكوينية لها دور في احداث تغييرات على مستوى دافعية أعوان الأمن في العمل و دور البرامج التكوينية في احداث تغييرات على مستوى الانتماء الوظيفي لأعوان الأمن .

و اتفقت نتائج دراستنا هذه مع نتائج دراسة حمر العين عبد الرزاق (2017) حيث توصل الى أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين البرامج التكوينية و تطوير الكفاءة ،

3.2. تفسير و مناقشة الفرضية الرابعة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM حسب متغير الجنس.

يوضح الجدول رقم (9) ان اختبار التجانس (F) غير دال لأن قيمة (F) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) و هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين العينتين من حيث التباين في دافعية الانجاز ، أما فيما يخص دلالة الفروق بين متوسطي العاملين و العاملات (الذكور و الاناث) فقد بينت قيمة (T) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي الجنسين في دافعية الانجاز .

و بما أنه لا توجد فروق في دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ، فان النتيجة جاءت عكس ما كنا نتوقعه .

و بالتالي لا توجد فروق في الدافعية للانجاز لدى العاملين حسب متغير الجنس ، و منه يمكن القول أن الفرضية الثالثة لم تتحقق .

يمكن تفسير عدم وجود فروق بين الجنسين في دافعية الانجاز إلى كون الذكور والإناث يعملون في مناخ تنظيمي موحد، وكذا تقسيم المهام وأوقات العمل موحدة، وكذلك إخضاعهم إلى نفس التكوين وبالتالي لا توجد فروق في دافعية الانجاز.

**2-4- تفسير و مناقشة الفرضية الخامسة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهر ومنزلية ENIEM حسب متغير الأقدمية .**

بلغ عدد العاملين والعاملات ذوي أقدمية تحت خمسة سنوات ب عاملين بمتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ب (58.50) بانحراف معياري (6.36) أما فيما يخص العاملين والعاملات ذوي أقدمية تتراوح بين (5 و 10 سنوات) ب (37) عامل بمتوسط حسابي (57.40) وانحراف معياري (6.84)، وأخيرا بلغ عدد العاملين والعاملات ذوي أقدمية أكثر من عشرة سنوات ب (36) عامل بمتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ب (56.80) بانحراف معياري (6.78) يتضح لنا أن المتوسطات لم تظهر فرقا بين العينة حسب الأقدمية في الدافعية

للإنجاز، حيث أننا لا نستطيع إثبات ما إذا كان لهذه النتائج دلالة إحصائية بالاعتماد فقط على الفرق الشاهد بين المتوسطات الحسابية لذلك أرفقت هذه النتائج بحساب إختبار ف- لدلالة الفروق بين المتوسطات. لأجل التحقيق من مدى صحة الفرضية تم إيجاد قيمة ف- التي تقدر حسب الجدول ب (0.11) وبعد مقارنة القيمة المرافقة التي تساوي (0.89) =SIG بمستوى الدلالة (0.05) تبين لنا أن قيمة SIG أكبر من مستوى الدلالة (0.05). ومنه نستطيع القول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية للدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM حسب متغير الأقدمية ، أي أن الفرضية الخامسة لم تتحقق. يمكن تفسير عدم وجود فروق بين العينة حسب الأقدمية في دافعية للإنجاز كون العمال يعملون في نفس الظروف وأنه تم إخضاعهم لنفس التكوين مما جعل متغير الأقدمية لا يلعب دورا في الدافعية للإنجاز.

#### ❖ الاستنتاج العام.

على ضوء إشكالية الدراسة وفرضياتها والتي تهدف إلى معرفة علاقة التكوين المهني بدافعية الإنجاز لدى العمال، وبعد عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء الفرضيات الجزئية وتأكيد صحة هذه الأخيرة، يمكننا تأكيد صدق وصحة الفرضية الرئيسية والمتعلقة بوجود علاقة ترابطية التكوين ودافعية الإنجاز، لدى العمال بمؤسسة أونيام للصناعة الكهرومنزلية.

وبعد الإلمام بكل جوانب الموضوع من الناحية النظرية قمنا بإعداد أداة الدراسة المناسبة وتطبيقها على عينة مناسبة مكونة من 75 عامل وعاملة، تم اختيارها بطريقة عشوائية من بين جميع العمال بالمؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو، وقد استعملنا تقنية الإستبيان لمعرفة علاقة التكوين بدافعية الإنجاز في جمع البيانات وهذا بعد التأكد من صدق وثبات هذه الأداة.

تمت المعالجة والتحليل الإحصائي للبيانات بالإعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS.20) في إستخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و الإنحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات والتأكد من صحة الفرضية الرئيسية والفرضيات الجزئية .

وبعد تأكيد صحة الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية يمكن الإجابة بالإيجاب على تساؤلات و إشكالية الدراسة و ذلك من خلال النتائج الآتية:

❖ توجد علاقة بين التكوين ودافعية الإنجاز لدى العمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

❖ توجد علاقة بين كفاءة برامج التكوين ودافعية الإنجاز لدى العمال، إذ أن البرامج التكوينية تساهم في تحسين أداء العاملين في المؤسسة ، كما أنها تساهم في إكساب العاملين مهارات و معارف جديدة.

❖ يساهم تكوين العامل في زيادة أدائه داخل المؤسسة إذ أن التكوين يساهم في تنمية و تطوير قدرات الأفراد العاملين بالمؤسسة.

❖ طبيعة العلاقة بين التكوين و دافعية الإنجاز لدى العامل، هي علاقة ترابطية تكاملية إذ أن العامل كل ما كان مكون أكثر أعطى أكثر لأن التكوين يعطي ثقة أكبر في معلوماته المالية والتالي ارتفاع نسبة أدائه وتطوير قدراته داخل المؤسسة.

## الاقتراحات :

- استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن أن نقدم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:
- ❖ تشجيع أفراد المؤسسة بعملية التكوين .
  - ❖ تعميم عملية التكوين على كل العاملين و حسب مهام كل عامل لمواكبة التطورات التكنولوجية وبالتالي التحسين في أدائهم.
  - ❖ توفير الظروف المادية و البيئية للتكوين داخل المؤسسة .
  - ❖ زيادة الوعي بأهمية العملية التكوينية .
  - ❖ العمل على تنويع البرامج التكوينية مع مراعاة الفروق الفردية للعاملين .
  - ❖ السعي إلى جعل العملية التكوينية مستمرة لمواكبة التطورات التكنولوجية، وجعلها ضمن أولويات المؤسسة وبصفة دورية.
  - ❖ الاهتمام ببرامج التطوير وتنمية معارف وقدرات المكون
  - ❖ توفير وتطبيق أساليب تنمي المكونين.
  - ❖ تقويم فرص القيام بتربصات ودورات تكوينية .

المراجع

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية :

اولا : الكتب

- 1- ابراهيم قشوش و طلعت منصور (1979) : دافعية الانجاز و قياسها ، ط1 ، الأنجلو  
مصرية ، مصر .
- 2- أحمد عبد الخالق (1986): محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي ، دار المعرفة  
الجامعية، الاسكندرية ، مصر .
- 3- أسامة كامل راتب (2000): علم النفس الرياضة المفاهيم و التطبيقات ، دار الفكر  
العربي، القاهرة ، مصر .
- 4- امال صادق ، فؤاد ابو حطب (1990) : علم النفس التربوي ، مكتبة الأنجلو مصرية ،  
ط3، القاهرة ، مصر .
- 5- بني يونس محمد محمود (2007) : سيكولوجية الدافعية و الانفعالات ، دار المسيرة ،  
الأردن .
- 6- بوتلجة غياث (1992) : التربية و التكوين بالجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ،  
الجزائر .
- 7- رجاء محمود أبو علام (2007) : مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية ، دار  
النشر للجامعات ، القاهرة ، مصر .
- 8- رشاد عبد العزيز موسى (1994) : علم النفس الدافعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة  
، ط1 .
- 9- صلاح الدين محمد عبد الباقي (2000) : ادارة الموارد البشرية ، دار الجمعية للنشر ،  
مصر .
- 10- صلاح الدين محمد عبد الباقي (2006) : الموارد البشرية من الناحية العلمية و  
العملية ، دار الكتب الجامعية ، الاسكندرية ، مصر .

- 11- عبد الكريم بو حفص (2010): التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 12- عبد اللطيف محمد خليفة(2000): الدافعية اللانجاز ، دار ، غريب ، القاهرة .
- 13- عبد المجيد نشواتي (1998) :علم النفس التربوي ، مؤسسة الرسالة ، ط 9 ، بيروت ، لبنان .
- 14- عصام علي الطيب بيح عبد رشوان (2006) :علم النفس المعرفي ، عالم الكتاب ، ط1 ، القاهرة ، مصر .
- 15- علي السالمي (1975) :السلوك التنظيمي ، مكتبة غريب ، القاهرة .
- 16- علي محمد عبد الوهاب (1975) :ادارة الافراد ، مكتبة عين شمس ، القاهرة .
- 17- عمار بوحوش (2001): مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 18- فرح عبد القاهر طه (2000) :معجم علم النفس ، دار المعارف ، مصر .
- 19- مجدي أحمد محمد عبد الله (2003) :السلوك الاجتماعي و ديناميكية محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية للطباعة و النشر .
- 20- محمد سرحان علي المحمودي (2019) :مناهج البحث العلمي ، دار الكتاب ، الطبعة الثالثة، صنعاء ، مصر .
- 21- محمود عبد الفتاح و عنان مصطفى حسين باي (2000) :مقدمة في علم النفس الرياضية، مركز الكتاب للنشر ، ط1 ، دار الكتاب ، القاهرة، مصر .
- 22- ابو حويج ، مروان ، ابو ملغي ، سمير،(2006):المدخل الى علم النفس التربوي .ب.ط عمان -الاردن :دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع .
- 23- العنوم ،عدنان و اخرون (2005):علم النفس التربوي النظرية و التطبيق .ط1.عمان-الاردن:المسيرة للنشر و التوزيع .
- 24- ملحم سامي محمد(2009):اساسيات علم النفس .ط1.عمان :دار الفكر ناشرون و الموزعون .
- 25- المعايطة،خليل(1999):علم النفس التربوي .ط1.عمان :دار الفكر للنشر و التوزيع .

## ثانيا : الرسائل الجامعية

26-بو قطف محمود (2014) :التكوين اثناء الخدمة و دوره في تحسين الاداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية ، رسالة ماجستير ، علم الاجتماع تنظيم و عمل ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة عباس لغرور، خنشلة .

27-جغري بلال (2008) :فعالية التكوين في تطوير الكفاءات ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص التحليل و الاستشراف الاقتصادي ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .

28-خالد يوسف السماني (2013) :دور مخرجات التدريب و المشاركة الوظيفية في رفع كفاءة اداء العاملين بشركات البترول بالسودان ، مذكرة الحصول على شهادة الدكتوراه في ادارة الاعمال .

29-علو زوهير (2022) :عوامل و مستويات اخطار الضغط المهني لدى الممرضين \_دراسة ميدانية في مستشفى ندير محمد تيزي وزو – ، اطروحة دكتوراه في علم النفس عمل و تنظيم ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2، الجزائر .

30-بودوح غنية (2012) : استراتجية التكوين المتواصل في مؤسسة الصحة و اداء الموارد البشرية –المؤسسة الاستشفائية العمومية بمدينة بسكرة نموذجا – ، اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة بسكرة ، الجزائر .

31-صبرينة ميلاط (2006):التكوين المهني و الفعالية التنظيمية ،رسالة ماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشرية ،جامعة منتوري قسنطينة ،الجزائر .

## ثانيا : المجلات :


32-ابراهيم عبد الله (2015): دور التكوين في تثمين و تنمية الموارد البشرية ، مجلة العلوم الانسانية العدد 7.

33-أنين خالد سيف الدين و سلامية منيرة (2013):مجلة اداء المؤسسة الجزائرية العدد 02 تحت عنوان (دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية)الجزائر.

34-جوابي لخضر (2016):الضغوط النفسية المدركة و علاقتها بدافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم الثانوي ،مجلة انسة للبحوث و الدراسات ،العدد الخامس ديسمبر ،المجلد الاول .

ثالثا: المواقع الالكترونية

1.[https\\fr.scribd.com\](https://fr.scribd.com/)



الملاحق

ملحق رقم (01) : استبيان الدراسة

المحور الأول : البيانات الشخصية.

1/الجنس؟

•

2/السن؟

• من 20 إلى 29 سنة

• من 30 إلى 39 سنة

• من 40 إلى 49 سنة

• أكثر من 50 سنة

3/المستوى التعليمي؟

• ابتدائي

• متوسط

• ثانوي

• جامعي

4/الأقدمية (سنوات الخبرة) ؟

أقل من 5 سنوات

5-10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

\*

**المحور الثاني: استبيان التكوين .**

م	العبارات	غالبا	أحيانا	نادرا
1	هل تقوم المؤسسة بتكوينكم قبل توظيفكم؟			
2	هل تعتقد أن برنامج التكوين يساعدك على فهم طبيعة وظيفتك؟			
3	هل يستجيب البرنامج التكويني للاحتياجات التكوينية الحقيقية؟			
4	هل يغطي البرنامج التكويني الجوانب الأساسية الخاصة بالعمل؟			
5	هل زاد التكوين من مستوى معرفتك المهنية؟			
6	في رأيك هل التكوين يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد؟			
7	هل تقدم المؤسسة إمتيازات للمستفيدين في التكوين؟			
8	هل تعتقد أن التكوين يساهم في زيادة المعلومات والمهارات ؟			
9	هل تعتقد أن التكوين يساهم في زيادة الإنتاجية ؟			
10	هل يساهم التكوين في تخفيف ضغط العمل؟			
11	هل اكتسبت من برامج التكوين مهارات ساهمت في فعالية أدائك؟			
12	هل ساهمت برامج التكوين في تحسين و تطوير أدائك في العمل؟			
13	هل يؤدي التكوين إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل؟			
14	هل يساعدك التكوين في تعزيز قدراتك العملية؟			
15	هل طبيعة برامج التكوين تساهم في تنمية ثقتك بين زملائك في العمل؟			
16	هل يساهم التكوين في حصولك على ترقية في العمل؟			
17	هل يؤدي التكوين إلى تحفيز الدافعية في العمل؟			
18	هل هناك فرق بين العمال الذين تلقون برنامج تكويني والغير متكونين؟			
19	هل ترى أن دورات التكوين عامل مهم قبل التوظيف؟			
20	هل يساهم التكوين في تقديم مقترحات و أفكار لتطوير و تحسين العمل؟			
21	هل يساعدك التكوين على أداء عملك في الوقت المحدد؟			
22	هل يساهم التكوين في إختزال الجهد والوقت في أداء وظيفتك؟			
23	هل توجد علاقة بين التكوين وطبيعة الأداء الوظيفي؟			
24	هل توجد علاقة بين التكوين ودافعية الإنجاز؟			

المحور الثاني: دافعية الإنجاز.

استبيان دافعية الإنجاز.

م	التصرف	ينطبق	ينطبق لحد ما	لا ينطبق
1	أترك عمل اليوم إلى الغد			
2	أشعر بالكسل كلما ذهبت للعمل			
3	عندي قدرة كبيرة على الصبر			
4	أفضل الأعمال التي تتطلب بذل جهد كبير			
5	أسعى لإنهاء العمل بإتقان			
6	أنصرف إلى أي عمل آخر عندما أجد العمل الذي أقوم به صعبا			
7	أشعر بالملل و التعب بعد فترة قصيرة من بداية العمل.			
8	أحاول التفوق على الزملاء في العمل			
9	أتوقف عن إتمام ما أقوم به من عمل عندما تواجهني مشكلات و صعوبات			
10	الفوز وحده هو هدفي في المنافسات			
11	أحاول تجنب المشكلات في العمل			
12	أتجنب تحمل المسؤوليات			

			أقوم بعمل الأشياء قبل التفكير بها جدياً	13
			أتجنب تحدي الآخرين في عملي على مهمة ما	14
			أحاول إضاعة الوقت حتى ينتهي وقت العمل	15
			أبذل جهداً محدوداً في تحقيق هدف ذي قيمة	16
			أعمل ساعات إضافية لإتمام العمل الذي يعطى لي.	17
			أبدأ الأعمال الصعبة أولاً ثم الأعمال الأقل صعوبة	18
			أنجز الأعمال الموكلة إلي بشكل متقن	19
			أسعى لإنجاز العمل في الوقت المحدد له	20
			أحرص على القيام بعمل كل ما يطلب مني مهما كانت درجة صعوبته	21
			أسعى نحو النجاح لأنه يحقق لي الإحترام	22
			إنجاز العمل هو معياري للنجاح	23
			أخطائي في العمل تؤدي بي إلى الإحباط	24

ملحق رقم (02) : خصائص أفراد العينة

حسب الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
h	51	68,0	68,0	68,0
Valid f	24	32,0	32,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

حسب السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[20-29]	8	10,7	10,7	10,7
[30-39]	38	50,7	50,7	61,3
Valid [40-49]	26	34,7	34,7	96,0
[+51]	3	4,0	4,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

حسب المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
p	3	4,0	4,0	4,0
m	19	25,3	25,3	29,3
Valid l	37	49,3	49,3	78,7
u	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

## حسب الأقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[-5]	1	1,3	1,3	1,3
[5-10]	34	45,3	45,3	46,7
Valid [+10]	35	46,7	46,7	93,3
4,00	5	6,7	6,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

## ملحق رقم (03) : نتائج فرضيات الدراسة

	X1	X2	Y
Mean	38,3467	37,1600	57,1467
N	75	75	75
Std. Deviation	4,27277	7,53737	6,73172

	X1	Y
Pearson Correlation	1	,279*
X1 Sig. (2-tailed)		,015
N	75	75
Pearson Correlation	,279*	1
Y Sig. (2-tailed)	,015	
N	75	75

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	,271*
	Sig. (2-tailed)		,019
	N	75	75
Y	Pearson Correlation	,271*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	75	75

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,312**
	Sig. (2-tailed)		,007
	N	75	75
Y	Pearson Correlation	,312**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	X1	X2	Y	X
Mean	38,3467	37,1600	57,1467	75,5067
N	75	75	75	75
Std. Deviation	4,27277	7,53737	6,73172	10,38889

### Statistiques de groupe

	sexe	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
X	h	51	57,8431	6,23337	,87285
	f	24	55,6667	7,61387	1,55417

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
								Inférieur	Supérieur	
Hypothèse de variances égales	5,804	,019	1,312	73	,193	2,17647	1,65827	-1,12846	5,48140	
Hypothèse de variances inégales			1,221	38,055	,230	2,17647	1,78250	-1,43185	5,78479	

### ANOVA

X

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	10,329	2	5,164	,111	,895
Intragroupes	3343,058	72	46,431		
Total	3353,387	74			

### Rapport

X

anciante	Moyenne	N	Ecart type
[-5]	58,5000	2	6,36396
[5-10]	57,4054	37	6,84941
[+10]	56,8056	36	6,78999
Total	57,1467	75	6,73172