

دراسات

وأبحاث

المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية
مجلة علمية دولية محكمة
يصدرها نخبة من الباحثين الجزائريين - تصدر بجامعة الجلفة -

السنة السابعة_ العدد 21 _ ديسمبر 2015 ربيع الأول 1437

(1) الحماية الإتفاقية للمحل التجاري.

د. مراد المواجدة / الجامعة الأمريكية في الامارات - دبي
د. محمد العرمان / الجامعة الأمريكية في الامارات - دبي

(2) الحماية الجنائية للجسم البشري من جريمة الاتجار بالأعضاء في ظل القانون 09/01

د. أمحمدي بوزينة أمينة / جامعة الشلف

(3) القيم الشخصية وتأثيراتها على السلوك الفردي و الجماعي.

د. بوعطيط سفيان / جامعة سكيكدة

(4) الشبكات الاجتماعية: من التواصل إلى خطر العزلة الاجتماعية.

د. حدادي وليدة / جامعة سطيف 2

(5) النقد المنهجي لعلم التاريخ في العصر الأيوبي في دراسات المستشرق هاملتون كَب

د. زاهدة محمد طه المزوري / جامعة دهوك اقليم كردستان العراق

الترقيم الدولي المعياري للدورية (ر.د.م.د.): 9751 - 1112 ISSN:

الترقيم الالكتروني الدولي المعياري للدورية (ر.د.م.د.): 2253 - 0363 E-ISSN:

الإيداع القانوني لدى المكتبة الوطنية الجزائرية: 2009/6013 Legal deposit:



دراسات و أبحاث

دورية علمية دولية مُحكمة ربع سنوية

يصدرها نخبة من الباحثين في جامعات جزائرية و دولية

تصدر بجامعة الجلفة - الجزائر

الترقيم الدولي المعياري للدورية (ر. د. م. د.): ISSN: 9751 – 1112 (النسخة الورقية)
الترقيم الدولي المعياري للدورية (ر. د. م. د.): e-ISSN: 2253 – 0363 (النسخة الإلكترونية)
الإيداع القانوني لدى المكتبة الوطنية الجزائرية: 2009 / 6013

دراسات و أبحاث

أول دورية جزائرية علمية دولية مُحكَّمة تصدر في شكل إلكتروني وورقي
تحت إشراف هيئة علمية من مختلف الجامعات من داخل و خارج الوطن

توجه المراسلات و الاقتراحات و الموضوعات المطلوبة للنشر إلى

رئيس التحرير الدكتور/ عطاء الله فشار، على العنوان الآتي:

دورية دراسات و أبحاث

طريق المجبارة – ص.ب: 3117 الجلفة - الجزائر

هاتف: 00213 550 24 85 39

بريد إلكتروني: dirasat.waabhath@gmail.com

موقع المجلة: www.revue-drassat.org

جميع الحقوق محفوظة © مجلة دراسات و أبحاث

لا يسمح بطبع أو نسخ أو إعادة نشر المجلة أو جزء من الأبحاث المنشورة بها، إلا بإذن خطي من مدير المجلة.
وكل مخالفة لذلك يتحمل صاحبها مسؤولية المتابعة القضائية.

مجلة دراسات و أبحاث، أول دورية جزائرية علمية دولية مُحكَّمة ربع سنوية تصدر في شكل إلكتروني وورقي تحت إشراف هيئة علمية من الباحثين ذوي الخبرة والكفاءة من داخل و خارج الوطن، و بمتابعة من هيئة تحكيم ذات كفاءة تشكل دورياً لتقييم البحوث و الدراسات.

الدورية متخصصة في الدراسات والبحوث العلمية الأكاديمية المحكمة من ذوي الخبرة و الاختصاص في ميدان العلوم الإنسانية، والاجتماعية، والإسلامية، والأدب، واللغات، والفنون، والحقوق، والعلوم السياسية، والعلوم ذات العلاقة.

الترقيم الدولي المعياري للدورية

دورية دراسات و أبحاث مسجلة وفق النظام العالمي للمعلومات، وحاصلة على الترقيم الدولي المعياري الموحد للدوريات، سواء بالنسبة للنسخة الورقية أو النسخة الإلكترونية، ومودعة في المكتبة الوطنية الجزائرية تحت رقم (2009/6013)

الدورية متاحة للعرض في قواعد البيانات والفهارس الوطنية و العالمية

- قواعد البيانات الجزائرية (CERIST).
- قاعدة بيانات مؤسسة دار المنظومة، الرياض - المملكة العربية السعودية.
- قاعدة البيانات العربية الإلكترونية "معرفة" بالتعاون مع شركة إسكو (EBSCO) العالمية، المملكة الهاشمية الأردنية.
- قاعدة بيانات شركة المنهل للنشر الإلكتروني، دبي – دولة الامارات العربية المتحدة.

ملاحظة: تعتبر مجلة "دراسات و أبحاث" متاحة للعرض في هذه القواعد مع احتفاظها بكامل حقوق ملكية ما ينشر فيها، حيث هذه الإتاحة ليست ببيعا أو تنازلا.

علاقات تعاون

ترتبط "دراسات و أبحاث" بعلاقات تعاون مع عدة مؤسسات جزائرية وعربية ودولية، بهدف تعزيز البحث العلمي و تعميق المعارف، واكتساب الخبرات في المجالات ذات الاختصاص المشترك، وتحقيق الفائدة من البحوث و الدراسات الأكاديمية، و تعميمها على الباحثين و الطلبة، و توسيع حجم المشاركة، و خدمة أهداف البحث العلمي، وفق مبدأ سيادة الدولة الجزائرية وقوانينها.

- دورية كان التاريخية المتخصصة في الدراسات التاريخية، القاهرة- مصر.
- مركز ابن خلدون للبحوث و الدراسات، عمان - الأردن.
- المركز المتوسطي للدراسات القانونية و القضائية، أصيلة - المغرب.
- مجلات و دوريات علمية تصدر في الجزائر و مخابر و وحدات بحث في جامعات جزائرية و دول صديقة و شقيقة.

فعاليات علمية

تنظم "دراسات و أبحاث" سنوياً ندوة علمية دولية متخصصة بمشاركة خبراء و باحثين من داخل و خارج الوطن. و تصدر كتاباً دورياً متخصصاً، و ملحق غير دوري للمجلة خاص بأبحاث طلبة الماجستير يسمى "الوسيط العلمي".

أعداد الدورية

الراعي الرسمي

- جامعة الجلفة – الجزائر.
- موقع المجلة: www.revue-drassat.org
- مركز الخلدونية للدراسات والبحوث والنشر والتوثيق.
- موقع جامعة الجلفة: www.univ-djelfa.dz
- مركز ابن خلدون للدراسات والأبحاث – الأردن.
- قواعد البيانات الوطنية و العالمية.

مدير المجلة ورئيس التحرير

د. عطاء الله فشار

منسقو الهيئة العلمية

أ.د. ذياب البداينة

أ.د. أسعد المحاسن لحرش

د. راضية بوزيان

هيئة التحرير

عبد القادر كداوة

هزرشى عبد الرحمان

نادية بن ورقلة

هيئة التحكيم

تشكل دورياً تحت إشراف :

أ.د. دليلة براف

د. عطاء الله فشار

د. فتيحة أوهابية

د. سمير شعبان

د. سعيد الحسين عبدولي

الهيئة العلمية للمجلة

من داخل الجزائر

جامعة الجزائر 1	أستاذ باحث في الدراسات الإسلامية	أ.د. كمال بوزيدي
جامعة الجزائر 2	أستاذ باحث في الدراسات التاريخية	أ.د. الغالي غربي
جامعة المسيلة - الجزائر	أستاذ باحث في الدراسات التاريخية	أ.د. صالح لميش
جامعة تلمسان - الجزائر	أستاذ باحث في اللغة والأدب العربي	أ.د. شعيب مقنونيف
جامعة الجلفة - الجزائر	أستاذ باحث في الفقه والقانون ومدير مخبر	أ.د. أسعد المحاسن لحرش
جامعة البليدة - الجزائر	أستاذة باحثة في الفقه والقانون	أ.د. دليلة براف
جامعة باتنة - الجزائر	أستاذ باحث في الدراسات القانونية	د. سمير شعبان
جامعة المدية - الجزائر	أستاذ باحث في الدراسات القانونية	د. أسامة غربي
جامعة عنابة - الجزائر	أستاذة باحثة في علوم الإعلام والاتصال	د. فتيحة أوهابية
جامعة الجزائر 3	أستاذة باحثة في علوم الإعلام والاتصال	د. فايزة يخلف
جامعة المسيلة - الجزائر	أستاذة باحثة في الدراسات القانونية	د. عقيلة خرباشي
جامعة الطارف - الجزائر	أستاذة باحثة في علم الاجتماع	د. راضية بوزيان
جامعة قالم - الجزائر	أستاذة باحثة في علم الاجتماع	د. ليليا بن صويلح
جامعة الجلفة - الجزائر	أستاذ باحث في العلوم السياسية والعلاقات الدولية	د. طعيبة أحمد

د. نورالدين حمادي	أستاذ باحث في الفقه والقانون	جامعة الجلفة - الجزائر
د. عطاء الله فشار	أستاذ باحث في القانون وتاريخ العلوم	جامعة الجلفة - الجزائر
د. مريم خليفي	أستاذة باحث في العلوم القانونية	جامعة بشار - الجزائر
د. خالد خيرة	أستاذة باحثة في علم النفس وعلوم التربية	جامعة الجلفة - الجزائر
د. عبد الوهاب مسعود	أستاذ باحث في اللغة والأدب العربي	جامعة الجلفة - الجزائر
د. الطيب لطرشي	أستاذ باحث في اللغة والأدب العربي	جامعة الجلفة - الجزائر

الهيئة العلمية للمجلة

من خارج الجزائر

الإمارات	رئيس قسم الدراسات والنشر - مركز جمعة الماجد	أ.د. بن زغيبه عز الدين
الأردن	مدير مركز ابن خلدون للبحوث والدراسات	أ.د. ذياب البداينة
المغرب	أستاذ باحث في العلوم القانونية - جامعة القاضي عياض	أ.د. محمد نشطاوي
المغرب	أستاذ باحث في البلاغة و النقد الأدبي مؤسسة دار الحديث الحسنية	أ.د. عبدالله الرشدي
ليبيا	أستاذ باحث في القانون الدولي الجنائي - جامعة طرابلس	أ.د. هاشم ماقورا
العراق	باحث في النقد الأدبي - جامعة الموصل	أ.د. محمد سالم سعد الله
مصر	أستاذ باحث في تاريخ الحضارات - جامعة عين شمس	أ.د. محمد هوارى
السعودية	أستاذ باحث في الفقه والقانون الجنائي - جامعة الرياض	أ.د. محمد بوساق المدني
السودان	أستاذ باحث في الأدب والنقد، كلية اللغة العربية - أم درمان	أ.د. حبيب الله علي ابراهيم
العراق	أستاذة باحثة في التراث والمخطوط - جامعة بغداد	أ.د. فاطمة زبارعنيان
تونس	باحث متخصص في علم الاجتماع - جامعة تونس	أ.د. منصف الوناس
العراق	باحث في الفلسفة وعلوم التربية - جامعة تكريت	أ.د. طارق هاشم خميس
المغرب	باحث في الفقه و القانون - دار الحديث الحسنية	أ.د. أحمد الخمليشي
الأردن	رئيس الجمعية الأردنية لتاريخ العلوم	أ.د. بديع العابد
سوريا	باحثة في القانون الدولي - جامعة حلب	د. حلا النعمي بنت فؤاد
الإمارات	أستاذة باحثة في كلية الدراسات الإسلامية - جامعة الشارقة	د. فاطمة الزهراء عواطي
المغرب	مدير المركز المتوسطي للدراسات القانونية والقضائية - أصيلة	د. المصطفى الغشام الشعبي
السعودية	أستاذ باحث في القانون - جامعة المجمعة	د. ابراهيم صبري الأرنؤوط
فلسطين	أستاذ الفقه وأصوله - جامعة الأزهر (غزة)	د. مازن مصباح صباح
تونس	أستاذ الحضارة المعاصرة - جامعة صفاقس	د. علي الصالح موي
الأردن	أستاذ باحث في الدراسات الإسلامية - جامعة البلقاء التطبيقية	د. حسن عبد الجليل العبادلة
تونس	أستاذ باحث في علم الاجتماع - جامعة تونس	د. سعيد الحسين عبدولي
تونس	أستاذ باحث في التاريخ الحديث والمعاصر	د. حبيب حسن اللولب
اليمن	رئيس قسم القانون الجنائي - جامعة تعز	د. عبدالله محمد سعد الحكيم
موريتانيا	باحث في العلاقات الدولية - نواكشوط	د. ديدي ولد السالك
لبنان	أستاذ التاريخ العربي - الجامعة اللبنانية	د. حسام سبع محي الدين
مصر	أستاذ التاريخ والحضارة الإسلامية - جامعة عين شمس	د. أنور محمود زناتي
أمريكا	أستاذة باحثة في اللغويات - جامعة نبراسكا لينكولن	د. عبلة حسن
هولندا	أستاذ باحث في الدراسات التاريخية - جامعة ابن رشد	أ. أشرف صالح محمد سيد
موريتانيا	أستاذ باحث - جامعة عبد الله بن ياسين	أ. محمد المهدي ولد محمد البشير

الشروط والقواعد والاجراءات الخاصة بالنشر في الدورية

ترحب دورية "دراسات وأبحاث" بنشر البحوث الجادة والأصيلة والتي لم يسبق نشرها بمجلة أخرى، ولا تكون جزءاً من كتاب منشور، أو رسالة جامعية يعدها الباحث.

هيئة التحرير

- تعطى الأولوية في النشر للبحوث والعروض والتقارير حسب الأسبقية الزمنية للورود إلى هيئة تحرير الدورية، وذلك بعد إجازتها من هيئة التحكيم، ووفقاً للاعتبارات العلمية والفنية التي تراها هيئة التحرير.
- تقوم هيئة التحرير بالقراءة الأولية للبحوث العلمية المقدمة للنشر بالدورية للتأكد من توافر مقومات البحث العلمي، وتخضع البحوث والدراسات والمقالات بعد ذلك للتحكيم العلمي والمراجعة اللغوية.

هيئة التحكيم

- يعتمد قرار قبول البحوث المقدمة للنشر على توصية الهيئة العلمية والمحكمين، حيث يتم تحكيم البحوث تحكيمياً سريراً بإرسال العمل العلمي إلى المحكمين بدون ذكر اسم الباحث أو ما يدل على شخصيته، ويرفق مع العمل العلمي المراد تحكيمه استمارة تقويم تضم قائمة بالمعايير التي على ضوءها يتم تقويم العمل العلمي.
- يستند المحكمون في قراراتهم في تحكيم البحث إلى مدى ارتباط البحث بحقل المعرفة، والقيمة العلمية لنتائجه، ومدى أصالة أفكار البحث وموضوعه، ودقة الأدبيات المرتبطة بموضوع البحث وشمولها، بالإضافة إلى سلامة المنهج العلمي المستخدم في الدراسة، ومدى ملاءمة البيانات والنتائج النهائية لفرضيات البحث، وسلامة تنظيم أسلوب العرض من حيث صياغة الأفكار، ولغة البحث، وجودة الجداول والأشكال والصور ووضوحها.
- البحوث والدراسات التي يقترح المحكمون إجراء تعديلات جذرية عليها تعاد الى أصحابها لإجرائها في موعد أقصاه أسبوعين من تاريخ إرسال التعديلات المقترحة إلى المؤلف، أما إذا كانت التعديلات طفيفة فتقوم هيئة التحرير بإجرائها.
- في حالة عدم مناسبة البحث للنشر، تقوم الدورية بإخطار الباحث بذلك، أما بالنسبة للبحوث المقبولة والتي اجتازت التحكيم وفق الضوابط العلمية المتعارف عليها، واستوفت قواعد وشروط النشر في الدورية، فيمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر.
- تقوم الدورية بالتدقيق اللغوي للأبحاث المقبولة للنشر، ليخرج في الشكل النهائي المتعارف عليه لإصدارات الدورية.

البحوث والدراسات العلمية

- تقبل الأعمال العلمية المكتوبة باللغة العربية والفرنسية والإنجليزية التي لم يسبق نشرها أو تقديمها للنشر في مجلة أو مطبوعة أخرى.
- يجب أن يتسم البحث العلمي بالجودة والأصالة، وأن يكون موضوعه ومنهجه وعرضه متوافقاً مع عنوانه.
- التزام الكاتب بالأمانة العلمية في نقل المعلومات واقتباس الأفكار وعزوها لأصحابها، وتوثيقها بالطرق العلمية المتعارف عليها.
- اعتماد الأصول العلمية في إعداد وكتابة البحث من توثيق وهوامش ومصادر ومراجع، مع الالتزام بعلامات الترقيم المتنوعة.
- يرفق الباحث تعهد مع البحث المطلوب للنشر، يبين فيه أن هذا البحث غير منشور ولم يرسل لجهة أخرى بغرض النشر، ويتعهد فيه بعد اخطاره بقبول نشر بحثه، بانتقال جميع حقوق الملكية المتعلقة بالبحث إلى الدورية.

الاشتراطات الشكلية والمنهجية

ينبغي ألا يزيد حجم البحث على خمسة وعشرين (25) صفحة، من القطع المتوسط بواقع 7500 كلمة على الشكل الآتي:

- Page Size (taille de la page): A4 (21cm x 29.7cm).
- Fonts (polices): Simplified Arabic (14) and Times New Roman (12).
- Single-spaced (Interligne Simple) and justified (justifiée).
- Margins (marges): Top (haut) 2cm, Bottom (bas) 2cm, Left (gauche) 2cm, Right (Droite) 2.5cm, Binding position (position de la reliure): Right (Droite).

ترسل عبر البريد الإلكتروني للمجلة، مع الالتزام بالقواعد المتعارف عليها عالميًا بشكل البحوث، بحيث يكون المحتوى حسب التسلسل: ملخص، مقدمة، موضوع البحث، خاتمة، ملاحق: (الأشكال، الجداول)، الهوامش، المراجع.

عنوان البحث

يجب أن لا يتجاوز عنوان البحث عشرين (20) كلمة، وأن يتناسب مع مضمون البحث، و يدل عليه، أو يتضمن الاستنتاج الرئيسي.

نُبذة عن الباحث صاحب المقال

يقدم مع البحث نبذة عن كل باحث في حدود خمسين (50) كلمة تبين آخر درجة علمية حصل عليها، واسم الجامعة (القسم/الكلية) التي حصل منها على الدرجة العلمية والسنة، والوظيفة الحالية، والمؤسسة أو الجهة أو الجامعة التي يعمل لديها، والمجالات الرئيسية لاهتماماته البحثية، مع توضيح عنوان المراسلة (العنوان البريدي) وأرقام (الهاتف، المحمول، الفاكس).

ملخص البحث

- يجب تقديم ملخص للبحث باللغة العربية في حدود مائة (100) كلمة.
- البحوث و الدراسات باللغة الفرنسية أو الإنجليزية، يرفق معها ملخص باللغة العربية في حدود (150 - 200) كلمة.

الكلمات المفتاحية

الكلمات التي تستخدم للفهرسة لا تتجاوز عشرة كلمات، يختارها الباحث بما يتواءم مع مضمون البحث، وفي حالة عدم ذكرها، تقوم هيئة التحرير باختيارها عند فهرسة المقال وإدراجه في قواعد البيانات بغرض ظهور البحث أثناء عملية البحث والاسترجاع على شبكة الإنترنت.

مجال البحث

الإشارة الى مجال تخصص البحث المرسل "العام والدقيق".

المقدمة

تتضمن المقدمة بوضوح دواعي إجراء البحث (الهدف)، وتساؤلات وفرضيات البحث، مع ذكر الدراسات السابقة ذات العلاقة.

موضوع البحث

يراعي أن تتم عملية كتابة البحث بلغة سليمة واضحة ومركزة وبأسلوب علمي حيادي، وينبغي أن تكون الطرق البحثية والمنهجية المستخدمة واضحة، وملائمة لتحقيق الهدف، وتتوفر فيها الدقة العلمية، مع مراعاة المناقشة والتحليل الموضوعي الهادف في ضوء المعلومات المتوفرة بعيداً عن الحشو.

الجدول والأشكال

ينبغي ترقيم كل جدول (شكل) مع ذكر عنوان يدل على فحواه، والإشارة إليه في متن البحث على أن يدرج في الملاحق، ويمكن وضع الجداول والأبحاث في متن البحث إذا دعت الضرورة إلى ذلك.

الصور التوضيحية

في حالة وجود صور تدعم البحث، يجب إرسال الصور على البريد الإلكتروني في ملف منفصل، حيث أن وضع الصور في ملف الكتابة word يقلل من درجة وضوحها.

خاتمة (خلاصة)

تحتوي على عرض موضوعي للنتائج والتوصيات الناتجة عن محتوى البحث، على أن تكون موجزة بشكل واضح، ولا تأتي مكررة لما سبق أن تناوله الباحث في أجزاء سابقة من موضوع البحث.

الهوامش

- يجب إدراج الهوامش في شكل أرقام متسلسلة في نهاية البحث، مع مراعاة أن يذكر اسم المصدر أو المرجع كاملاً عند الإشارة إليه لأول مرة، فإذا تكرر يستخدم الاسم المختصر، وعليه سيتم فقط إدراج المستخدم فعلاً من المصادر والمراجع في الهوامش.
- يمكن للباحث اتباع أي أسلوب في توثيق الهوامش بشرط التوحيد في مجمل الدراسة، وبإمكان الباحث استخدام نمط (APA) الشائع في توثيق الأبحاث العلمية والتطبيقية.

المراجع

يجب أن تكون ذات علاقة فعلية بموضوع البحث، وتوضع في نهاية البحث، وتتضمن قائمة المراجع الأعمال التي تم الإشارة إليها فقط في الهوامش، أي يجب أن لا تحتوي قائمة المراجع على أي مرجع لم تتم الإشارة إليه ضمن البحث. وترتب المراجع طبقاً للترتيب الهجائي، وتصنف في قائمة واحدة في نهاية البحث مهما كان نوعها، كتب، دوريات، مجلات، وثائق رسمية.. الخ، ويمكن للباحث اتباع أي أسلوب في توثيق المراجع والمصادر بشرط التوحيد في مجمل الدراسة.

عروض الكتب

- تنشر الدورية المراجعات التقييمية للكتب "العربية و الأجنبية" حديثة النشر ، أما مراجعات الكتب القديمة فتكون حسب قيمة الكتاب وأهميته.
- يجب أن يعالج الكتاب إحدى القضايا أو المجالات العلمية المتعددة، ويشتمل على إضافة علمية جديدة.
- يعرض الكاتب ملخصاً وافياً لمحتويات الكتاب، مع بيان أهم أوجه التميز وأوجه القصور، وإبراز بيانات الكاتب كاملة في أول العرض (اسم المؤلف، المحقق، المترجم، الطبعة، الناشر، مكان النشر، سنة النشر، السلسلة، عدد الصفحات).
- ألا تزيد عدد الصفحات عن (15) صفحة.

عروض الأطاريح الجامعية

- تنشر الدورية عروض الأطاريح الجامعية (رسائل الدكتوراه و الماجستير) التي تم إجازتها بالفعل، ويراعى في الأطاريح موضوع العرض أن تكون حديثة، وتمثل إضافة علمية جديدة في أحد حقول الدراسات العلمية المختلفة.
- إبراز بيانات الأطروحة كاملة في أول العرض (اسم الباحث، اسم المشرف، الكلية، الجامعة، الدولة، سنة الإجازة).
- أن تشمل العرض على مقدمة لبيان أهمية موضوع البحث، مع ملخص لمشكلة (موضوع) البحث وكيفية تحديدها.
- ملخص لمنهج البحث وفروضه وعينته وأدواته، وخاتمة لأهم ما توصل اليه الباحث من نتائج.
- ألا تزيد عدد صفحات العرض عن (15) صفحة.

تقارير اللقاءات العلمية

- ترحب الدورية بنشر التقارير العلمية عن الندوات، والمؤتمرات، والحلقات النقاشية الحديثة الانعقاد في دول الوطن العربي، والتي تتصل بموضوعاتها بالدراسات في ميدان العلوم الإنسانية، والاجتماعية، والإسلامية، والأدب، واللغات، والفنون، والحقوق، والعلوم السياسية، والعلوم الاقتصادية، والتاريخية، بالإضافة إلى التقارير عن المدن والمواقع الأثرية والمشروعات التراثية.
- يشترط أن يغطي التقرير فعاليات اللقاء (ندوة، مؤتمر، ورشة عمل، حلقة نقاشية) مركزاً على الأبحاث العلمية، وأوراق العمل المقدمة، ونتائجها وأهم التوصيات التي توصل إليها اللقاء.
- ألا تزيد عدد صفحات التقرير عن (10) صفحات.

حقوق المؤلف

- المؤلف مسؤول مسؤولية كاملة عما يقدمه للنشر في الدورية، وعن توافر الأمانة العلمية، سواء لموضوعه أو محتواه، ولكل ما يرد بنصه، وفي الإشارة إلى المراجع ومصادر المعلومات.
- جميع الآراء والأفكار والمعلومات الواردة في البحث تعبر عن رأي كاتبها وعلى مسؤوليته هو وحده، ولا تعبر عن رأي أحد غيره، وليس للدورية أو هيئة التحرير أي مسؤولية في ذلك.
- ترسل الدورية لكل صاحب بحث أجزى للنشر، نسخة من العدد المنشور به البحث، ومستله من البحث على البريد الإلكتروني ونسخة ورقية منهما (في حالة طبع المجلة ورقياً) ، علمًا بأن الدورية لا تدفع أي مكافآت مالية عما تقبله للنشر فيها.
- يحق للدورية إعادة نشر البحث المقبول منفصلاً، أو ضمن مجموعة من المساهمات العلمية الأخرى بلغتها الأصلية، أو مترجمة إلى أي لغة أخرى، وذلك بصورة إلكترونية أو ورقية.
- تحتفظ الدورية بحقوقها في طلب رسوم مقابل النشر والتحكيم والطباعة.

الإصدارات والتوزيع

- تصدر الدورية أربع مرات في السنة (مارس - جوان - سبتمبر - ديسمبر).
- الدورية متاحة للقراءة والتحميل عبر موقعها الإلكتروني على شبكة الانترنت وعلى موقع جامعة الجلفة.
- يتم الإعلان عن صدور الدورية عبر المواقع المتخصصة، والمجموعات البريدية، والشبكات الاجتماعية.

- ترسل كافة الأعمال المطلوبة للنشر بصيغة برنامج Microsoft Word ولا يلتفت الى أي صيغ أخرى.
- المساهمون للمرة الأولى من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يرسلون أعمالهم مصحوبة بسيرهم الذاتية العلمية "أحدث نموذج".
- ترتب الأبحاث عند نشرها في الدورية وفق اعتبارات فنية لا علاقة لها بمكانة الباحث أو قيمة البحث.
- كل الأبحاث الواردة للمجلة والتي لا يتقيد أصحابها بشروط وقواعد وإجراءات النشر تعتبر لاغية، ولا يرد على أصحابها، ولا تؤخذ بعين الاعتبار.

فهرس العكد

- كلمة العدد.....
- 01 المجتمع الحضري والسلطة في المغرب خلال العصر الحديث مساهمة في دراسة تحولات المجتمع المغربي
د. منير روكي
- 09 الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية.....
أ. هناء بوحارة
- 23 رؤية جديدة للأمن الإنساني من أجل تفعيل الحق في جودة الحياة.....
أ. مريم حسام
- 38 الحماية الإتفاقية للمحل التجاري.....
د. مراد المواجدة - د. محمد العرمان
- 71 التدريب وعلاقته بعملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
أ. ليليا عين سوية.....
- 86 دور المجالس المنتخبة في تحقيق التنمية المحلية.....
د. لدغش سايمة
- 97 حماية القضاء الإداري الإستعجالي للحرية الأساسية
د. لدغش رحيمة.....
- 115 مقومات وممارسات الإبداع الإداري من وجهة نظر القادة التربويين لبرامج الطلبة الموهوبين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.....
د. فتحي محمد علي أبوناصر
- 140 أثر قصص الأطفال "الدينية والاجتماعية" على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى أطفال ما قبل المدرسة في منطقة القصيم.....
د. فاطمة الرشيدى- جامعة القصيم
- 164 صعوبات تقييم الأداء الدراسي لدى التلاميذ وحلولها في ضوء نموذج التقييم الأصيل.....
د. غريب، حسين- أ. دوباخ قويدر
- 175 لمجتمع المدني الخصائص و العوامل المؤثرة.....
د. عبد القادر كاس
- 187 الصدق التنبؤي لمعدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي في نتائج اختبار الكفاءة الجامعية بصورته الجديدة لطلبة الجامعات الأردنية.....
د. صبري الطراونه

- 200النقد المنهجي لعلم التاريخ في العصر الأيوبي في دراسات المستشرق هاملتون كـب
د.زاهدة محمد الشيخ طه المزوري
- 220المشاركة في الانتخابات ، بين الدوافع والمعوقات
د.دريس نبيل
- 236الحرب وأزمة الغذاء بالمغرب الأوسط الزباني
أ. خليلي بختة
- 254الأثر الديني في ديوان "وشم على زند قرشي" لعبد الله عيسى لحيلح
د. حنان بومالي
- 267الشبكات الاجتماعية: من التواصل إلى خطر العزلة الاجتماعية
د. حدادي وليدة
- 287آثار أنشطة الجريمة المنظمة على الواقع الاجتماعي للفرد الجزائري
أ. حاتم بن عزوز
- 296معالجة الصحافة الجزائرية للأزمات الداخلية
أ. مختار جلولي - د. حسين قادري
- 311القيادة الحكومية الجزائرية بين طبيعة التوجهات ومظاهر انحراف السياسات
د. المسعود عينة
- 324القيم الشخصية وتأثيراتها على السلوك الفردي و الجماعي
د. بوعطي سفيان
- 343ذم وتعطيل فكرة الزواج منهنّ في شعر أبي العلاء المعري
أ. بوعافية حياة
- 354حدود المسؤولية الجزائرية بالنسبة لعملية التلقيح الإصطناعي وأثرها على الرابطة الأسرية
أ. بوزيان عبد الباقي / د. تشوار حميدو زكية
- 366التسيير المحلي التشاركي آلية لتحقيق التنمية المحلية المستدامة في الجزائر
أ. بن لعبيدي مفيدة
- 383 " الخطأ في المسؤولية التقصيرية من حيث الإثبات و الانتفاء "
أ. بن قردي أمين
- 395التنوع الثقافي للموظفين بمنظمات الشراكة الأجنبية في الجزائر ودوره في تحديد قيم العمل
أ.عبد المجيد بكاي/ أ.د. العايب رابع

- 415جمالية توظيف المكان في أدب الرحلة" في مدينة الضباب ومدن أخرى " لعبد الله ركيبي أمودجا.....
د. ناصر بركة
- 426الحماية الجنائية للجسم البشري من جريمة الاتجار بالأعضاء في ظل القانون 01/09.....
د. أمحمد بوزينة أمانة
- 455الإعلام الجديد... الواقع و الخصائص.....
أ. الهدية مناجلية
- 466نساء قبيلة بني ورياغل في ضوء الأثرولوجيا النسوية.....
د. أحمد أغبال
- 480بروتوكول معاينة الطبيب الشرعي لمسرح الجريمة(دراسة قانونية تطبيقية).....
أ. ميهوب يوسف / أ. ريطاب عزالدين
- 494دور القيم الشخصية في توجيه السلوك التنظيمي للأفراد دراسة نظرية تشخيصية.....
د. بومنقار مراد/ أ. بوعطيط فايزة
- 505 *Construction d'une échelle d'évaluation de Capacités Technologiques*
Lamouri SAHRAOUI
- 521*Crisis: A rethinking about the relationship between Public
Relations, Communication, and Environment*
KHALDI SOUAD
- 546 *Les échanges verbaux entre norme et réalité*
Cas des étudiants maliens de l'université de Khenchela.
HASSANI Rima Aida



التدريب وعلاقته بعملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- دراسة ميدانية -

أ. ليليا عين سوية

جامعة عنابة

الملخص:

إن نجاح عملية التجديد في المؤسسة مرهون بتوفير جميع الإمكانيات والموارد اللازمة لذلك، والتي من أهمها الموارد البشرية حيث برز جليا مدى أهمية تدريبها وتأهيلها لمواكبة التطورات، ويعتبر التدريب المستمر للموارد البشرية أهم مستلزمات التطوير وإيجاد فئة من الكفاءات القادرة على مواكبة التجديدات والتكيف مع ظروف المنافسة في محيط المؤسسة. فقد تم التوصل إلى أن الإدارة الجيدة للموارد البشرية تكون عن طريق التدريب والتطوير المستمر وبالتالي تكون نقطة قوة بالنسبة للمؤسسة لضمان نجاح عملية التجديد فيها. لأن التطورات الذي يشهدها المحيط الخارجي للمؤسسة يفرض على هذه الأخيرة إدماج التجديد ضمن إستراتيجيتها.

الكلمات المفتاحية: التدريب- الموارد البشرية- التجديد- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

Résumé :

la réussite du processus d'innovation de l'entreprise est reliée à la mise à la disposition de tous les moyens et les ressources nécessaires. Parmi ces moyens les plus importants figure les ressources humaines qui doivent être formées et qualifiées afin de se tenir au courant des évolutions. La formation continue des ressources humaines est considérée comme le moyen le plus important pour fournir une catégorie de compétents capables de se mettre au courant de ces évolutions et l'adaptation aux conditions de concurrence dans l'environnement de l'entreprise.

Mots-clés: Formation - Les ressources humaines - L'innovation - Les petites et moyennes entreprises.

الإشكالية

إن التحديات والتهديدات التي أصبحت تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل سياسات الانفتاح الاقتصادي ورفع الحماية الجمركية وسياسات تشجيع الاستثمار الأجنبي، واكتساب الاقتصاد الجزائري لصفات الاقتصاد العالمي المرتكز على المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال وظهور التجديد كحتمية لضمان استمرار هذه المؤسسات في السوق.

فالمؤسسات مطالبة بمواكبة التقدم والتطور، الذي زاد من الحاجة إلى توفير كفاءات تحسن التعامل مع التغييرات التي تحصل في المؤسسة، فهذه الأخيرة أمام هذا التطور الهائل في مجالاته المختلفة، لا تعاني الفقر في المعلومات وإنما في تشغيلها وتحليلها وبرمجتها في جل أنشطتها، من هنا تظهر لنا أهمية الاستثمار في المورد البشري نظراً للوعي بأن الفعالية الإنتاجية، الربحية قائمة على أساس موارد بشرية فعالة كأصل أساسي من أصول المؤسسة.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية من الموضوعات ذات الأهمية المتزايدة في عصرنا الحديث الذي يتسم بالتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والإدارية، التي تدفع كافة المؤسسات إلى اتخاذ الإجراءات والوسائل التي تكفل الاستجابة السريعة لهذه التغيرات على النحو الذي يرفع من قدرتها التنافسية في سوق العمل وبين المؤسسات المماثلة، لذا فإن الموارد البشرية تمثل أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات، كما يعتبر العنصر البشري جزءاً من أصول المؤسسة ومن أهم ما تملكه، حيث يمثل الأداة الحقيقية للعمل والإنتاج، وأن المؤسسة التي لا تمتلك العنصر البشري الفعال تكون غير قادرة على القيام بالأداء المتميز والجودة العالية، وأن نجاح المؤسسة يتوقف على كفاءة عمالها. لذلك لا بد من توفير أساليب ووسائل تحفيز العاملين حتى يمكن استثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق أهداف المؤسسة والفرد على حد سواء.

فالمؤسسات الجزائرية تبقى بعيدة عن تلك التحولات والتغيرات الاقتصادية، ذلك ما يظهر من خلال الجمود الذي يميز سياستها وأساليبها الإدارية وحتى منتجاتها وأساليب إدارتها، خاصة عدم اهتمامها بتدريب مواردها البشرية لضمان الارتقاء بمستوى كفاءة أداء عمالها ومدى المساهمة في تفعيل وتعزيز التحديد في المؤسسة. فهذه الأخيرة أدركت أن العامل الوحيد الذي يوفر لها الميزة التنافسية يكمن في الموارد البشرية التي تملكها، ومن هنا فقد حرصت الكثير من المؤسسات على العناية بالتدريب من خلال اعتباره أحد الأدوات الأساسية لرفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة وإعداد العاملين على اختلاف مستوياتهم للقيام بواجبات أعمالهم والمهام الموكلة إليهم على أحسن وجه، إضافة إلى تهيئتهم لتحمل المزيد من المسؤوليات من خلال قدراتهم على مواجهة المهام المعقدة في الحاضر والمستقبل. لذا أصبح ينظر إلى التدريب على أنه وسيلة للاستثمار الذي تلجأ إليه المؤسسات لتحقيق أهدافها باعتباره عنصراً حيوياً لا بد منه لبناء الخبرات والمهارات المتجددة بغرض رفع كفاءة وفعالية الأداء في المؤسسة.

وانطلاقاً مما تقدم فإن التساؤل الجوهرية الذي نحاول الإجابة عنه هو: هل يساهم التدريب في نجاح عملية

التجديد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

قبل التطرق لإجراءات الدراسة الميدانية ارتأيت أن أعرض إلى مفهوم التجديد ضمن المدخل النظري الذي

سأتناول فيه المحاور التالية :

✓ مفهوم التدريب وأهميته

✓ التجديد ودوره في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

✓ علاقة التدريب بعملية التجديد

أولاً: مفهوم التدريب

بالرغم من أهمية الموارد المادية والتقنية في أي مؤسسة فإن المورد البشري يعتبر المحور الذي تقوم عليه المؤسسة إذ أنه المسؤول عن استخدام الموارد السابقة بأكبر قدر من الفعالية والكفاءة. فالتدريب يعتبر من بين أهم الوسائل المستعملة في تحسين أداء العمال، فقد أدى بالمؤسسات إلى الاهتمام به والاعتماد على الأسلوب العلمي في تطبيقه وذلك في ظل التغييرات التكنولوجية والاقتصادية والتسييرية التي يعرفها المحيط والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف المؤسسة. فأهميته بالنسبة للفرد تكمن باعتباره وسيلة لزيادة المعارف والمهارات، أما بالنسبة للمؤسسة فتظهر في عدة أشكال كتحسين الجودة، ونجاح عملية التجهيد. ومن أجل توضيح مفهوم التدريب سوف نتطرق إلى أهم التعاريف المتعلقة به وهي كالتالي:

يعرف فليبو "FLIPPO" التدريب بأنه « هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين»¹

ويعرف التدريب أيضا على أنه مجموعة من العمليات والوسائل والتقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن الأفراد من تحسين معارفهم والتغيير في سلوكهم وعاداتهم والاستغلال الأمثل لطاقتهم، بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى، وأهدافهم الشخصية بالدرجة الثانية، كما يهدف إلى جعل الأفراد يتأقلمون مع المحيط الذي يعيشون فيه، كما يساهم أيضا بجعلهم يقومون بإتمام العمل بالشكل الذي يناسب الحاضر والمستقبل معا.² وكذلك يري معظم المختصين " أن التدريب والتطوير يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها العاملون من اجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة." ³ ومنه نستنتج أن التدريب يعتبر مجموعة من الجهود المخططة باستمرار تهدف إلى رفع كفاءة الفرد عن طريق زيادة معارفه وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته حتى يتمكن من أداء عمله بالمستوى المطلوب من الكفاءة، فالحاجة إلى التدريب تفرض وضعها عندما تكون هناك فجوة بين المهارات والمعارف الحالية والمهارات والمعارف التي تتطلبها الوظيفة التي يؤديها.

1 - 1 - أهمية التدريب وحاجة المؤسسة له:

يهدف التدريب إلى رفع قدرات العاملين للوصول إلى المعايير المطلوبة لتحقيق الأداء المتميز، ومن هذا المنطلق يعتبر التدريب نشاطا حيويا مؤثرا ي تحديد مستوى الكفاءة والفعالية في أية مؤسسة، ومن أبرز مزايا التدريب:⁴

- تحسين أداء الموارد البشرية، حيث يساعد التدريب المستمر للعاملين على زيادة مستوى أدائهم للأعمال المسندة إليهم، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاج سواء في شكل كمي أو نوعي بسبب زيادة المهارة والمعرفة عن العمل.
- تكوين الاتجاهات، إذ أنه من الأهداف العامة لبرامج تدريب المؤسسة هو تكوين اتجاه معين لدى الموارد البشرية عن المؤسسة لتحقيق تأييد لأنشطتها وسياستها والحصول على تعاون أوسع وولاء حقيقي تجاهها.

- توفير الاحتياجات من العمال، فقد تواجه إحدى المؤسسات مشكلة صعوبة توفير عاملين على درجة معينة من المهارة، لذلك نجد السهولة أن تحل مشكلة العمالة هذه عن طريق التدريب خاصة في الأجل الطويل، وذلك عن طريق إنشاء برامج تدريب مهني خاص.

وبالتالي تحتاج كل المؤسسة إلى امتلاك يد عاملة من الخبرة والمهارة حتى تتمكن من تحقيق أهدافها المخططة والحفاظ على مكائنها السوقية، ومن هنا تبرز ضرورة التدريب كنشاط أساسي يتم من خلاله سد النقص في المهارات واكتساب أخرى جديدة حسب ما يستتجد من تكنولوجيا وحسب ما يتطلبه العمل. فالاحتياجات التدريبية تعبر عن العمال المطلوب تدريبهم، وهذا لمواجهة تحديات تواجهها المؤسسة أو للرفع من قدراتهم على إنجاز عملهم بشكل ملائم، نظرا للقصور المسجل في أدائهم. وتعبر الحاجة إلى التدريب عن " الفارق في الكفاءات الذي تم تحديده وتحليله مقارنة بمتطلبات الوظيفة"⁵

ويتعين على مسيري المؤسسة تحديد الكفاءة، أي بين تلك التي يمتلكها الأفراد والمفترض امتلاكها للقيام بواجباتهم، ثم العمل على " ملأ هذه الفوارق بواسطة التدريب الذي يتم بناءه انطلاقا من أهداف دقيقة ومحددة"⁶ فالارتقاء بأداء المؤسسة في ظل المنافسة الشديدة مرهون بقدر كبير بأداء مختلف عمالها، وعلى هذا الأساس يتعين بذل المزيد من الجهود واتخاذ الكثير من الإجراءات والتدابير التي من شأنها الرفع من جودة أداء العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة لضمان البقاء والاستمرار والنمو.

وبالتالي أصبح ينظر في الوقت الحالي إلى التدريب على أنه عملية إستراتيجية، بحيث تتكون هذه الإستراتيجية من مجموعة مخططة من برامج التدريب البشرية المستمرة، هدفها السعي إلى تحسين وتطوير أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات التي تحدث في المحيط، لأن التجديد في المؤسسة يحتاج إلى تعلم واكتساب مواردها البشرية مهارات جديدة ومتنوعة للتكيف معها، فهذه المهارات تساعد إلى حد كبير في تخفيف الضغوط التي تشكلها التغيرات على الموارد البشرية. وبالتالي فالتدريب أصبح حتمية في المؤسسة وليس عملية اختيارية.

1 - 2 - التدريب ودوره في ترسيخ ثقافة التجديد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للتدريب أهمية كبيرة في عصرنا الحالي حيث أن التغيرات والتطورات بما فيها التكنولوجية والعلمية باتت سريعة فالمؤسسات بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة في مختلف المجالات باستمرار، ويحتل التدريب مكانة هامة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الهادفة إلى رفع كفاءة أداء العاملين وتحسين أساليب العمل بغية نجاح عملية التجديد في المؤسسة. وللتدريب أهمية كبيرة في بناء قوة بشرية ذات أداء فعال وكفاء، فالمسير الناجح هو الذي يهتم بتوفير الوسائل والطرق الجيدة لعملية التدريب لتحقيق أهداف المؤسسة. ولكي تتمكن هذه الأخيرة من إدماج التجديد عليها أن تمارس دورا جديدا تعمل من خلاله على تطوير الموارد البشرية وتنميتها من خلال توفير المدخلات الضرورية لتغيير الثقافة السائدة في المؤسسة، وبالتالي فإن اختيار المؤسسة لعملية التجديد هو العمل على تغيير ثقافة المؤسسة السائدة وترسيخ ثقافة مساندة للتجديد وتشجع على التطور وإحداث تغييرات تتميز بالجدة

والحدثة (la nouveauté) مناسبة للعمل الحالي في المؤسسة وقائمة على مرتكزات أساسية يحتاجها هذا التطبيق.

ثانياً: التجديد ودوره في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن التحول نحو التجديد والمنافسة القائمة على التجديدات لم يأت بالصدفة وإنما كانت نتيجة تطور كبير حسب خصائص كل مرحلة زمنية، ويعود السبب في ذلك إلى حقيقة أن المؤسسات أصبحت تمتلك الإمكانيات الكبيرة والتقنيات العالية والخبرات الفنية والإدارية المتعلقة بالتجديد باعتباره نشاطاً مميزاً، والأهم من ذلك هو امتلاك هذه المؤسسات رؤية إستراتيجية للتجديد تحققها من خلال مزاياها التنافسية. فالتجديد كما نستخدمه هو ترجمة لكلمة **Innovation** فيعرف حسب المفهوم الشائع والأكثر تداولاً إلى أنه «التوصل إلى ما هو جديد»،⁷ وعرف **Jared Lipworth** التجديد بأنه «تقديم شيء جديد»،⁸ وأشار إلى مفهوم التجديد بأنه « العملية التي تحول المعرفة إلى القيمة».⁹

ويعرف التجديد حسب كل من **Daft و Egri** بأنه «... تغير وتجدد يمكن أن يحدث في جوانب تقنية " تقنيات جديدة لخلق المنتجات والخدمات " أو جوانب إنتاجية " تعديلات وإيجاد منتجات أو تطوير خطوط المنتج الجديد"، أو جوانب إدارية " تغير في الهياكل التنظيمية الأهداف، الأنظمة"، أو جوانب شخصية " تغييرات في القدرات، في القيادة للأفراد، الاتصال، حل المشكلات، المهارات" (Thomas, Hanknes,2005,63)، أما جوزيف ألويس شومبيتر **Joseph Alois Schumpeter** فقد أشار إلى مفهوم التجديد على أنه «منتجات جديدة، طرق إنتاج جديدة، مصادر تموين جديدة، استكشاف السوق الجديدة، طرق جيدة للتنظيم العمل».¹⁰

ويمكن القول أن المؤسسات المجددة تقوم على مبادئ تتماشى مع عصر المعرفة والتجديد وبقاء المؤسسات في ظل المنافسة الشديدة، بالإضافة إلى أن جل المؤسسات تتمتع بخصائص أهلتها للبقاء والاستمرار، وقيامها على الفعل والتجربة والقرب من الزبائن لتلبية حاجاتها مع منح الحرية التامة للعاملين، يساهم التجديد في المؤسسات في إدخال مفاهيم جديدة تعمل على تحسين المحيط الداخلي وأداء المؤسسة، يساعد هذا في أن يظل التجديد المصدر المتجدد للميزة التنافسية في المؤسسات الرائدة ليظل التجديد ضرورة لا بد منها ومصدراً قوياً ومتجسداً حاضراً ومستقبلاً. ويفرض الواقع الجديد عدة متغيرات تجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقف على مفترق الطرق:¹¹

❖ فإما أن تتكيف مع ما يحدث من تغيرات عالمية وتندمج في الجو الجديد.

❖ وإما أن تهمش، لذا علينا أن نتعلم كيف تتعامل مع المتغيرات الجذرية التي يشهدها الاقتصاد العالمي. ولا بد أن تتكيف معها إذا أرادت الاستمرار، ويحدث هذا إذا استطاعت الاستفادة من تحرير الأسواق، والتقدم التكنولوجي خصوصاً في مجال المعلومات وتطبيقات التكنولوجيا الجديدة وزيادة تعبئة عوامل الإنتاج، ومنها نلمس دور التجديد التكنولوجي الذي يمكننا من ذلك.

ففي ظل الظروف المتغيرة التي تعيشها المؤسسات اليوم، سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية يتحتم على المؤسسات الاستجابة لهذه المتغيرات بأسلوب تجديدي يضمن بقاءها أو ستكون نهايتها الفشل

والاختفاء، وبذلك أصبح التغيير حقيقة في حياة المجتمعات والمؤسسات، فمحيط المؤسسات اليوم أصبح يتسم بالحركة والديناميكية، لذا فالمؤسسات الجامدة يجب أن تجد الوسائل والأساليب التي تمكنها من تجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها، وهي إشارة ضمنية إلى أهمية التجديد كأحد وسائل التغيير. فقد تم الربط بين عملية التغيير والتجديد باعتبار التغيير عملية تجديدية قبل أن تكون نوعاً من أنواع التطوير، فالتغيير ما هو إلا أحد مظاهر التجديد التي تعبر عنه. كما تظهر أهمية التجديد والحاجة إليه عندما يدرك مسيرو المؤسسة أن هناك تفاوتاً بين أداء المؤسسة الفعلي والأداء المرغوب تحقيقه، هذا يؤدي إلى تبني طرق وأساليب جديدة، أي أن على المؤسسة إدماج التجديد ضمن إستراتيجيتها، واستخدامها كأداة للتغيير والتطوير وحل المشاكل التي قد تعاني منها المؤسسة لتحسين أداءها وتحقيق أهدافها بفعالية.

ومن الظروف التي تستدعي الحاجة إلى التجديد وتفرضه التغيرات في محيط المؤسسة، تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال، انفتاح الأسواق، اشتداد المنافسة، متطلبات المستهلك التي تتغير باستمرار، فإذا أدركت المؤسسات أن هناك فجوة بين السلوك الحالي والسلوك المرغوب فإنها ستحاول سد أو تقليص الفجوة، و يكون ذلك من خلال التجديد، فعلى المؤسسات الحديثة أن تكتشف وتتبنى طرقاً وأساليب جديدة من خلال عمليات البحث والتطوير، ولكي تحسن أداءها يجب عليها أن تراقب محيطها من أجل التنبؤ بالمطالب الجديدة والاحتياط لمواجهةها. وكذلك تظهر أهمية التجديد في المجالات الآتية:

- يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، و يساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصيلة.
- يعد مهارة يمارسها الفرد يومياً، ويمكن تطويرها من خلال عملية التدريب.
- يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.
- يساهم في تحفيز المؤسسات لتكوين محيط ملائم لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة.

2-2 - الأساليب التدريبية المستعملة في عملية التجديد:

يقوم المدرب باستخدام العديد من الأساليب الفنية التي تمكنه من عرض الأفكار وتثبيتها في ذهن المتدرب من ضمنها:

- 2-2-1 - تقنية **Brainstorming***: يعني عصف الذهن بالأفكار الجديدة. وهي تقنية تعتمد على تكوين فرق من عدة أعضاء يجتمعون من أجل إيجاد حلول لمشاكل معينة بحيث يتداولون النقاش حول موضوع ما بكل حرية. بعد تحديد الموضوع يطلب منشط الحلقة من أفرادها إبداء آرائهم بكل حرية ودون تحوف من النقد أو التقييم الأولي للفكرة، فتطرح العديد من الأفكار في هذه الحلقة قد تصل إلى 200 فكرة في الساعة بالنسبة للحلقة الناجحة. وتعتبر من التقنيات الشائعة لتوليد الأفكار التجديدية، فهو " استخدام قدرة التفكير الجماعي لعدد من الأفراد بهدف اقتراح أفكار تجديدية خلاقة قد لا يتمكن كل منهم من الوصول إليها منفرداً"¹¹

2-2-2- تقنية Delphi**: تقوم على أساس اختيار أحد الأفراد كمنسق على شرط أن يكون على دراية كبيرة بكيفية تطبيق هذه التقنية، وكذلك يتم اختيار مجموعة من الخبراء في الموضوع أو الفكرة المطروحة للتقييم، ويستلم المنسق إجابات الخبراء المنفردة ويفرغها في جداول وأشكال بيانية بين مدى الاتفاق أو الاختلاف في آراء الخبراء الذين لا يعرفون بعضهم، حيث يكون الاتصال مع المنسق فقط ثم يقوم هذا الأخير بإعداد ملخص للنتائج المتحصل عليها، ويرسله إلى كل خبير ويسأله عن وجهة نظره الجديدة في المشكلة، ويقوم المنسق بتكرار هذه العملية إلى أن يصل إلى درجة من الثبات النسبي في الإجابات مما يؤدي إلى الوصول إلى حل المشكلة المعروضة أو تقييم الفكرة المطروحة.¹²

2-2-3- تقنية اقتراح التجديدات système de suggestion a l'innovation

هي تقنية قائمة على اقتراحات العمال داخل المؤسسة وذلك بتكوين آلية خاصة بذلك، حيث يستطيع كل عامل تقديم أي اقتراح. كل اقتراح يثبت نجاحه يؤجر صاحبه على شكل علاوات أو ترقية أو نسبة من أرباحه أو شكل آخر يتم الاتفاق عليه

ثانياً: علاقة التدريب بعملية التجديد

يعتبر التجديد عنصراً أساسياً في الوقت الحالي ومكوناً فعالاً للتفوق التنافسي للمؤسسة ومجالاً ملائماً للتكيف مع التطورات، لذلك يجب أن يكون هناك محيط يلائم التجديد ليكون شرطاً أساسياً لنجاح أنشطة التحسين المستمر، فإدماج التجديد يتطلب توفير الظروف الملائمة له. فوجود محيط ملائم للتجديد يتطلب توفر العديد من المقومات (الدعائم) منها:

- دعم مسيري المؤسسة لعملية التجديد.

- تعزيز التفاعل بين المؤسسة ومحيطها الخارجي.

- توفر نشاط البحث والتطوير في المؤسسة.

- تحفيز العمال نحو الأفكار التجديدية.

ويتجه أسلوب التجديد نحو ضرورة وعي المؤسسة أن التعامل مع المشاكل بكونها فرصاً للتطوير والتحسين، لأنها تنمي التفكير التجديدي عن طريق زيادة ثقة الموارد البشرية في المؤسسة مع إتباع المنهجية العلمية في التفكير، وبالتالي يؤدي هذا تمكن المورد البشري على توليد الأفكار وتنشيط العمليات المعرفية المختلفة والتي تقوم عليها عملية التجديد. حيث يعتبر التدريب من أهم المجالات التي يمكن الاستفادة منها في تنمية الموارد البشرية للقيام بعملية التجديد في المؤسسة، حيث يعمل التدريب على إعداد العمال الجدد لمواجهة التحديات التي تواجههم في العمل، كما يساعد أيضاً على تطوير معارف ومهارات العاملين القدامى. ومن أجل الوصول إلى تدريب فعال يمكن من نجاح عملية التجديد في المؤسسة ويجب أن يتميز البرنامج التدريبي بالمرونة لمواكبة التغييرات، من خلال تمكين الموارد البشرية من استيعاب هذا التغيير. ولضمان فعالية التدريب لا بد من مراعاة أربع أسس تشمل ما يلي:¹³

1 - المشاركة: لا تؤدي مشاركة المتعلم إلى المتعلم إلى سرعة التعلم فقط، وإنما تؤدي أيضا إلى رسوخ ما تعلمه الفرد لفترة أطول، فالمتدرب الذي يشارك في الحوار والمناقشة والاستفسار تكون فرصته في التعلم (التدريب) أفضل.

2 - التكرار: حيث يساعد التكرار على تثبيت ما تعلمه الفرد، ويرى علماء الإدارة وعلماء النفس أن التكرار يجب أن يكون موزعا على فترة طويلة نسبيا حتى تكون له فعاليته.

3 - تطبيق ما تعلمه المتدرب في الواقع العلمي: فالمتدرب يكون فعالا عندما يستطيع المتدرب الاستفادة بما تعلمه خلال فترة التدريب في الواقع الفعلي للعمل، ومن العوامل المساعدة على ذلك هو أسلوب محاكاة ظروف العمل الفعلية و الأدوات التي تستخدم في العمل أثناء التدريب.

4 - المعلومات المرتدة: يحتاج المتعلم إلى مستوى معين من المعلومات المرتدة من نتيجة سلوكه (أدائه) للوقوف على مدى فعالية التدريب، فمثلا: هل أحد التدريب تعديلا على أدائه؟ وما هي نقاط الضعف التي يجب تصحيحها؟ وبدون مثل هذه المعلومات لا يمكن تقييم أو الحكم على فعالية العملية التدريبية.

ومنه نستنتج أن عملية التدريب ضرورية لكل مؤسسة تسعى لإدماج التجديد ضمن إستراتيجيتها، وبالتالي فهي تستطيع بذلك مواكبة التغييرات وهي ضرورة ملحة نظرا للمزايا التي يظهرها التدريب والمتمثلة في:

- تطوير معارف ومهارات الموارد البشرية.
 - تنمية المستوى السلوكي للموارد البشرية في المؤسسة.
 - تعزيز الانتماء التنظيمي لدى الموارد البشرية.
 - زيادة القدرات التجديدية للموارد البشرية وتبنيها كمنهج وثقافة لدى المؤسسة تدمجها مع القيم الموجودة لديها، وبالتالي الإيمان بفكرة مواكبة التطورات والتغييرات مهما كان مستواها وتأثيرها.
 - تفعيل التجديد من خلال تطوير الأداء البشري عن طريق التدريب المستمر والفعال.
- وتظهر أهمية التجديد في التدريب من جانبين أساسيين الأول يتمثل في الأسباب التي دفعت المؤسسات للاهتمام بالتجديد، حيث دفعت التغييرات والتطورات التي تعيشها المؤسسات اليوم للاستجابة لها والتكيف معها بالاجوء للتجديد لضمان الاستمرار في السوق. فضلا عن التطور في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها يفرض على المؤسسات تغييرات في الهيكل وأسلوب العمل والإدارة بطرق تجديدية، أما الجانب الآخر فيتمثل من خلال تحقيق الفوائد التالية:¹⁴

- زيادة قدرة المؤسسة على المنافسة.
- تحسين صورة المؤسسة وجعل مكانتها مقبولة لدى الزبائن.
- زيادة سلامة محيط العمل والتقليل من المخاطر.
- نجاح المؤسسة بشكل كبير ويمكن أن تكون قائدة في السوق.

ومنه نستنتج أن استمرارية المؤسسة مرهون بإدماج التجديد ضمن إستراتيجيتها، والهدف من التدريب هو مساعدة العاملين على التكيف مع عملية التجديد وتدعيم قدراتهم لخدمة أهداف المؤسسة. ويهدف التدريب إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة كما يهدف إلى تغيير اتجاهاتهم وسلوكهم بما يتوافق مع متطلبات التجديد في المؤسسة. وهذا بغرض مصلحة المؤسسة والعمال معا.

الدراسة الميدانية:

أهداف الدراسة: إن الهدف من هذه الدراسة هو محاولة معرفة مدى العلاقة بين التدريب وعملية التجديد، ومدى اهتمام مسيرو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهذه العلاقة. ولهذا يمكن تلخيص بعض الأهداف الرئيسية كما يلي:

- إبراز العلاقة بين التدريب كمصدر أساسي لتنمية الموارد البشرية وعملية التجديد.

- محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب في نجاح عملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة بمؤسسة بيوكار "Biocare" الذي تنتمي إلى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنشط في مجال إنتاج الأدوية الصيدلانية أنشأت سنة 2003 مقرها الطريق الوطني رقم 44 سيدس قاسي- الطارف-. وقد اخترت هذه المؤسسة كمجال للدراسة لأنها:

• مؤسسة تدخل ضمن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وبالتالي تتوفر على شروط الدراسة، خاصة وأن التجديد لم نجده في معظم المؤسسات التي زرناها.

المنهج: تماشيا مع طبيعة الموضوع فإن الباحثة اعتمدت على المنهج المسحي والذي يدخل ضمن الدراسات الوصفية، فالمنهج المسحي يتعلق بالوضع الراهن أو الواقع الحالي والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى حاجته إلى إحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه. وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على هذا المنهج من أجل التوصل إلى جمع المعلومات والبيانات على الوحدة التي اخترناها للدراسة، ألا وهي مؤسسة " بيوكار " من أجل الكشف عن علاقة الاتصال بعملية التجديد في هذه المؤسسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: تركز هذه الدراسة على موضوع التدريب ودوره في نجاح عملية التجديد من خلال دراسة ميدانية في مؤسسة بيوكار، ويتمثل مجتمع الدراسة في جميع إدارات المؤسسة. ويرجع تركيزنا على الاطارات لطبيعة الموضوع التي تقتضي ذلك.

عينة الدراسة: بما أن المجتمع المدروس يتمثل في إدارات المؤسسة إرتأت الباحثة أن تكون عينة الدراسة عبارة عن مسح شامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 94 إطار موزعين على مختلف إدارات المؤسسة ووحداتها الإنتاجية.

أدوات جمع البيانات: ولجمع المعلومات استعملنا عدة أدوات والتي تتمثل في:

1 - الملاحظة: حيث تعد من الأدوات المهمة التي ساعدتنا في جمع البيانات وتسجيل ووصف الحقائق والأحداث، من خلال الزيارات الميدانية للمؤسسة فقد مكنتنا من التحقق من أمور قد تكون مبالغ فيها من طرف العمال كالتعرف على ظروف عملهم مثلا وإدراك مدى سعي مسيري المؤسسة نحو تحفيز العمال والتنسيق فيما بينهم، وبالتالي تجنبا للملاحظة الوقوع في الأخطاء التي قد تصاحب جمع البيانات وذلك من خلال ملاحظة الانفعالات التي تدل على الصحة في الرد على الأسئلة.

2- المقابلة: قامت الباحثة باستخدام هذه الأداة مع رؤساء الأقسام في المؤسسة وهم كآلآي قسم الجودة، التسويق، المستخدمين(الموارد البشرية)، المحاسبة والمالية. بهدف جمع بيانات دقيقة وواضحة خالية من الأخطاء وذلك بتبسيط وتوضيح الأسئلة للعمال من أجل إعطاء إجابات وافية. حيث قدم لنا رئيس قسم المستخدمين المعلومات المتعلقة بالمؤسسة والعمال، وقد أفادتني هذه المقابلات التي أجريتها في الكشف عن بعض الجوانب الهامة التي تخدم الدراسة الحالية، والمتمثلة في القضايا المتعلقة بالعمال من حيث اتصالهم بالإدارة، كيفية اتصال الإدارة بالعمال، مشاكل العمال ومدى اهتمام الإدارة بمشاكل العمال المتعلقة بالعمل،... حيث أكد العمال على أن المؤسسة تمتلك أحدث التكنولوجيات.

3 - الاستمارة: جاءت استمارة الدراسة الحالية معتمدة على محورين للإجابة على تساؤل الدراسة، وهي:

المحور الأول: يحتوي على 10 أسئلة لتبين علاقة التدريب بالتجديد

المحور الثاني: يحتوي على 07 أسئلة لتبين كيفية التخطيط لعملية التدريب

تحليل بيانات الدراسة

الجدول رقم 01: نتائج إجابات العمال حول أهمية التدريب في المؤسسة

الرقم	العبارات		التكرارات		النسبة المئوية %
	لا	نعم	لا	نعم	
01	16	78	17.02	82.97	- تقوم المؤسسة بتدريب العمال كلما حدث أي تجديد.
02	31	63	32.97	67.02	- يوفر مسيرو المؤسسة الموارد البشرية المؤهلة للقيام بعملية التجديد.
03	09	85	9.57	90.42	- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال مقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة.
04	00	94	00	100	- يؤدي التدريب إلى زيادة كفاءة العمال في المؤسسة.
05	89	05	94.68	5.31	- يتم تحديد المتدربين في المؤسسة بناء على تحديد المهارات والمعارف اللازمة لممارسة وظائفهم.
06	27	67	28.72	71.27	- يمكن التدريب العمال من تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل.
07	04	90	4.25	95.74	- يؤدي التدريب إلى تجديد أساليب العمل في المؤسسة.
08	39	55	41.48	58.51	- يمكن التدريب من استخدام العمال للأساليب العلمية في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.
09	28	66	29.78	70.21	- يؤدي التدريب إلى تحسين العمل.
10	22	72	23.40	76.59	- التدريب ضمن أولويات المؤسسة.
المجموع		94	100		

المصدر: هذه الدراسة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 01 أن نسبة 82,97% من العمال يروا أن المؤسسة لا تقوم بتدريب العمال كلما حدث أي تجديد، ونسبة 67,02% يروا أن مسيرو المؤسسة يوفران الموارد البشرية المؤهلة للقيام بعملية التجديد، ونسبة 90,42% تؤكد أن الاحتياجات التدريبية يتم تلبيتها من خلال مقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة، بينما نسبة 100% ترى بأن التدريب لا يؤدي إلى زيادة كفاءة العمال في المؤسسة وهذا اجماع من طرف العمال، في حين نسبة 94,68% ترى بأن تجديد المتدربين في المؤسسة لا يتم بناء على تجديد المهارات والمعارف اللازمة لممارسة وظائفهم، ونسبة 71,27% ترى بأن لتدريب العمال بإمكانه من تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل، ونسبة 95,74% ترى بإمكانية التدريب تجديد أساليب العمل في المؤسسة، ونسبة 58,51% ترى أن التدريب يمكن العمال من استخدام الأساليب العلمية في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، ونسبة 70,21% تؤكد أن التدريب يؤدي إلى تحسين العمل، ونسبة 76,59% تبين أن التدريب يدخل ضمن أولويات مؤسسة بيوكار محل الدراسة.

فنتائج الجدول رقم 01 تؤكد ما توصلنا له في الجانب النظري فالتوجه نحو التجديد من أجل ضمان استمرارية مؤسسة محبوبة وتطويرها يتم بالاعتماد على العديد من العوامل لضمان نجاح عملية التجديد داخل المؤسسة. ومن بين هذه العوامل التي يعتبر من أهم العناصر التي تساعد العمال على مواكبة التطورات والتغيرات، ومن الأدوات المهمة التي تستخدمها المؤسسة لتطوير فعالية مواردها البشرية من خلال تزويد العمال بالمهارات والمعارف العلمية والسلوكية اللازمة لأداء العمل وتحقيق الأهداف. ويتطلب نجاح عملية التجديد الاهتمام بتزويد العاملين بالمهارات والقدرات اللازمة لتطبيقها ونجاحها، وذلك من خلال العمل على تدريب هؤلاء العمال عن طريق توفير برامج تدريبية مؤهلة قادرة على إيصال المعلومات والمهارات بصورة إيجابية تنعكس على أداء العمال وقدراتهم، وللتدريب مكانة مهمة في إدماج عملية التجديد في المؤسسة حيث يساعد على تحقيق الأهداف التالية:

- تزويد العمال بمعلومات متجددة عن طبيعة الأعمال والأساليب الجديدة.
- إعطاء العمال فرص كافية لتطبيق هذه المعلومات والمهارات وكذلك تقديم أفكارهم.

الجدول رقم 02: نتائج إجابات العمال حول التخطيط لدورات التدريب

الرقم	العبارات	التكرارات		النسبة المئوية %	
		لا	نعم	لا	نعم
11	- تلعب الوساطة دورا في اختيار المتدربين.	06	88	6.38	93.61
12	- يتم اختيار المتدربين حسب معايير واضحة.	00	94	00	100
13	- المؤهل العلمي له الأفضلية للاختيار بالدورات التدريبية.	15	79	15.95	84.04
14	- يوفر مسيرو المؤسسة ميزات كافية للتدريب.	11	83	11.70	88.29
15	- يتم تقديم مادة الدورات التدريبية وفقا لاحتياجات العمل.	00	94	00	100
16	- مسيرو المؤسسة لديهم القناعة بتبني أفكار جديدة حول الأنشطة التدريبية.	16	78	17.01	82.97
17	- يهتم مسيرو المؤسسة بتنوع أساليب التدريب التي يقدمونها للعمال لديهم.	59	30	62.76	31.91
المجموع		94		% 100	

المصدر: هذه الدراسة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 02 أن نسبة 93,61% من العمال يروا بأن تلعب الوساطة دورا في اختيار المتدربين، ونسبة 100% ترى بأن المتدربين لا يتم اختيارهم حسب معايير واضحة، بينما نسبة 84,04% ترى بأن المؤهل العلمي ليس له الأفضلية للاختيار بالدورات التدريبية، ونسبة 88,29% تؤكد أن مسيرو المؤسسة لا يوفرون ميزانية كافية للتدريب، في حين نسبة 100% تعتبر أن تقديم مادة الدورات التدريبية يتم وفقا لاحتياجات العمل، وكذلك نسبة 82,97% تبين أن مسيري المؤسسة ليست لديهم القناعة بتبني أفكار جديدة حول الأنشطة التدريبية، وأخيرا نسبة 62,76% تؤكد أن مسيري المؤسسة يهتمون بتنويع أساليب التدريب التي يقدمونها للعمال لديهم.

فمن خلال نتائج الجدول رقم 02 تؤكد ما توصلنا له في الجانب النظري، إن نجاح المؤسسة يعتمد على تطبيق إستراتيجية التدريب، وهو يرتبط بدعم مسيري المؤسسة وتبنيهم لفلسفة التدريب في كل الأنشطة والعمليات التي تمارسها المؤسسة، كما أن ممارسة المؤسسة لنشاطات مخطط لها تساهم في تزويد المتدربين في المؤسسة لمعارف معينة تعمل على تحسين وتطوير مهاراتهم وتغيير سلوكياتهم بشكل إيجابي بما يتوافق مع متطلبات التجديد في المؤسسة. فبرامج التدريب الغرض منها تنمية قدرات العمال ومهاراتهم بهدف رفع مستوى أدائهم لمهامهم وقيامهم بوظائفهم وإكسابهم القدرة على التعامل مع التغييرات والتطورات التي تحصل في المؤسسة ويجب أن يكون ذلك وفق برامج محددة. ويكون ذلك عن طريق التخطيط وتنظيم عملية التدريب، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة وكذا المتابعة الحقيقية لهذا النشاط والتقييم لإنجازاته ومدى فعاليته لضمان تحقيق أهداف المؤسسة.

نتائج الدراسة:

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها مايلي:

1. إن التدريب مهم بالنسبة للمؤسسة والعمال على حد سواء، حيث يمكن العامل من اكتساب مهارات ومعارف جديدة أما بالنسبة للمؤسسة فهو يحقق أهدافها المتعلقة بنجاح عملية التجديد وتحسين الجودة وزيادة الإنتاج، إلا أن مؤسسة محبوبة لا تهتم بنشاط التدريب هذا ما أكدته نتائج الدراسة. وبالتالي فهذا الأخير عبارة عن عملية مستمرة، فلا تكفي مجموعة من البرامج تقدمها المؤسسة لعمالها، وإنما على المؤسسة أن تعمل جاهدة لتخصص الإمكانيات المادية اللازمة، وكذلك توفير الموارد البشرية المؤهلة لمواكبة التطورات التكنولوجية ولواجهة المنافسة في السوق خاصة وأن مجال المؤسسة محل الدراسة حساس جدا باعتباره موجه لحياة المستهلك.
2. ضرورة اعتماد المؤسسة عملية التجديد كأسلوب إداري متطور بدلا من الأساليب التقليدية للإدارة من أجل الوصول إلى التحسين المستمر في جميع مستويات النشاط بالمؤسسة وأن تعمل على كيفية التأقلم معه بالتركيز على تنمية مواردها البشرية.
3. دلت نتائج الدراسة على أن أسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة لاختيار المتدربين كما أن للوساطة والآراء الشخصية دور في اختيار المتدربين مما ينعكس بالسلب

على العملية التدريبية. فعليه يجب إعادة النظر في سياسة اختيار العمال للالتحاق بالدورات التدريبية وذلك بوضع معايير محددة ومعلنة للجميع داخل المؤسسة.

4. العمل على زيادة الاهتمام بتقييم العملية التدريبية حتى يتم تحقيق الأهداف المطلوبة من العملية التدريبية بما يخدم أهداف المؤسسة التي تسعى لتحقيقها، فللتدريب أهمية في نجاح عملية التجديد في المؤسسة هذا ما أكده مسؤول الموارد البشرية خلال المقابلة لذا وجب عليها التركيز في تصميم الدورات التدريبية على الأساليب الحديثة بما يتلاءم مع التطورات الحديثة في العمل الإداري، وأن تعمل على تنويع أساليب التدريب التي تقدمها للعاملين لديها لما لهذه الأساليب من أثر في تطوير أدائهم.

5. من خلال النتائج يتضح أنه لكي يحدث التدريب أثره في تنمية المورد البشري وتزويده بالمهارات والسلوكيات الجديدة لتفعيل التجديد يتطلب ذلك تنفيذ برامج تدريبية مبنية على أسس علمية، ووضع نظام لقياس فاعلية التدريب. واعتبار هذا الأخير عملية مستمرة وحيوية مرتبطة بفلسفة وجود المؤسسة، يجب ربطها بالتجديد حتى تتعاضد فرص النجاح في الاندماج والتفاعل الإيجابي مع متغيرات ومستجدات المحيط.

6. من خلال النتائج يجب أن تسبق عملية التدريب عملية التجديد في المؤسسة، حتى يكون العمال مؤهلين للقيام بالوظائف الجديدة، ولكي يكون في المؤسسات المهارات والحوافز اللازمة للقيام بعملية التجديد، ولعل الخطأ الذي فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في كثير من الأحيان هو القيام بعملية التدريب بعد التجديد.

خاتمة:

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم أمام حتمية التجديد لضمان استمراريتها وبقائها في السوق. لذا وجب عليها توفير المورد البشري المؤهل والعمل الدائم على تدريبهم وللارتقاء بمستواهم وكفاءتهم لضمان نجاح عملية التجديد في المؤسسة. فالتطورات التي يشهدها عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم يفرض عليها تبني مفاهيم الإدارة الحديثة إذا أرادت التقدم والاستمرار في ظل المنافسة الشديدة في السوق.

فتطور المؤسسة يعتمد أساسا على نجاح البرامج التدريبية المقدمة للموارد البشرية في مختلف المجالات، وبالتالي ففعالية البرامج التدريبية تؤدي إلى نجاح عملية التجديد في المؤسسة.

- ¹ محمد فالخ صالح، ادارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص.101.
- ² Sekiou et autre, Gestion des ressources humaines, ed De Beock université, Cannada, 2001, p.336.
- ³ ويليام رتريسي، ترجمة سعد احمد الجبالي، تصميم نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2004، ص.15.
- ⁴ جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص.334-335.
- ⁵ JEAN-MARIE PERETTI, dictionnaire des ressources humaines, paris, ed Vuibert, 2001,p.29.
- ⁶ JOEL STRIEF, plan et besoin de formation, ed Eska, paris, 1993, p.29.
- ⁷ نجم، عبود نجم، إدارة الابتكار "المفاهيم والخصائص الحديثة"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص.19.
- ⁸ Malcolm Gladwell, Spark of innovation, educationbrodcating corporation new York, www.thertenn.org, 2004, P. 01.
- نبيل حواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد للمؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص.210.
- ⁹ Sheila Martin, Innovation: Oregon innovation index , Oregon economic and community Devepenents. institute for Portland state university,2007 . www.orgoninc.org/about.htm.pdfforwww.econ.orgon.gov 3/2/2008, P. 01.
- ¹⁰ Draft, Innovation Definition comparative assessment ,developedunderGnu.free Documentation [hptt://www.gnu.org](http://www.gnu.org), 2005, P. 08.
- ¹¹ نبيل حواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد للمؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص.210.
- * تقنية **Brainstorming** مقترحة من طرف Alex Osborne سنة 1963.
- ¹¹ Neil Glass, management "les 10 défis", traduit par Tyacklignot, Edition d'organisation, Paris, 2000, p.99.
- ** هذه التقنية طورت من طرف Utterback سنة 1982.
- ¹² Marjolaine de Ramecourt ,François Pons, l'innovation à tous les étages, Comment associer les salariés à une démarche d'innovation, Edition d'organisation, Paris, 2001, p.30.
- ¹³ رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، إدراك السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004، ص.107.
- ¹⁴ حريم حسين، إدارة المؤسسات منظور كلي، دار حامد للنشر، عمان، 2003، ص.313.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- 1- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 2- رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، إدراك السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004.
- 3- محمد فالخ صالح، ادارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 4- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد للمؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007.
- 5- نجم، عبود نجم، إدارة الابتكار "المفاهيم والخصائص الحديثة"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 6- ويليام رتريسي، ترجمة سعد احمد الجبالي، تصميم نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2004.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Draft, Innovation Definition comparative assessment, developed under Gnu . free Documentation <http://www.gnu.org>, 2005 .
- 2- JEAN-MARIE PERETTI, dictionnaire des ressources humaines, paris, ed Vuibert, 2001.
- 3- JOEL STRIEF, plan et besoin de formation, ed Eska, paris, 1993.
- 4- Malcolm Gladwell, Spark of innovation, education brodcating corporation new York, www.thertenn.org, 2004.
- 5- Marjolaine de Ramecourt ,François Pons, l'innovation à tous les étages, Comment associer les salariés à une démarche d'innovation, Edition d'organisation, Paris, 2001.
- 6- Neil Glass, management "les 10 défis", traduit par Tyacklignot, Edition d'organisation, Paris, 2000.
- 7- Sekiou et autre, Gestion des ressources humaines, ed De Beock université, Cannada, 2001.
- 8- Sheila Martin, Innovation: Oregon innovation index , Oregon economic and community Devepenents. institute for Portland state university, 2007 . www.orgoninc.org/about.htm.pdf for www.econ.orgon.gov 3/2/2008.



Dirassat

& Abhath

THE ARABIC JOURNAL IN HUMAN AND SOCIAL SCIENCES
AN INTERNATIONAL REFEREED SCIENTIFIC JOURNAL

PUBLISHED BY ELITE OF ALGERIAN RESEARCHERS
- ISSUED IN DJELFA UNIVERSITY

7th Year_ issue 21_ December 2015- Rabi Alawaal 1437

1) Les échanges verbaux entre norme et réalité : Cas des étudiants maliens de l'université de Khenchela.

HASSANI Rima Aida
Université de Batna

2) Crisis: A rethinking about the relationship between Public Relations, Communication, and Environment

KHALDI SOUAD
UNIVERSITY OF BECHAR

International Standard Serial Number (ISSN): 1112 - 9751

Electronic International Standard Serial Number (E-ISSN) : 0363 - 2253

Legal deposit: 2009/6013