

The role of training in raising the performance of employees and contributing to achieving the Kingdom's Vision 2030

Amjad Mansuer Ethah Alotaibi

Umm Al-Qura University || KSA

Abstract: In her study on the role of training in raising the performance of workers, the researcher dealt with a case study on the health, education, and military sector in the Makkah region. The problem of the study was that most sectors and institutions face a major problem in the weakness of the training process for employees, and training may be limited to certain levels without others. Training should cover all different levels of the organization. The study used the descriptive analytical method, and the various data were collected by the questionnaire method, and the total sample amounted to (174) distributed over different sectors in the Makkah region. The efficiency of the workers and the age group, with a positive direct relationship between the efficiency of the workers and the training courses. The most important recommendations were represented in:

1. The necessity of conducting a periodic evaluation of the training programs before and after the implementation of the training courses.
2. The necessity of motivating employees to obtain training courses in exchange for financial benefits and at different times to suit the conditions of the employees of the organization.

Keywords: training - development - employee performance - vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030.

دور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030

أمجاد منصور عيضة العتيبي

جامعة أم القرى || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى الدور التدريب في رفع أداء العاملين، دراسة حالة على القطاع الصحي والتعليمي والعسكري بمنطقة مكة المكرمة، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في أن أغلب القطاعات والمؤسسات تواجه مشكلة رئيسية في ضعف عملية التدريب للعاملين، وقد يقتصر التدريب على مستويات معينة دون أخرى بينما يجب أن يشمل التدريب جميع المستويات المختلفة بالمنظمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتم جمع البيانات المختلفة بطريقة الاستبيان، وبلغ مجموع العينة (174) موزعة على قطاعات مختلفة بمنطقة مكة المكرمة. وتمثلت أهم النتائج في موافقة عينة البحث على دور التدريب في رفع كفاءة العاملين وتطوير أدائهم، مع وجود فروق بين كفاء العاملين والفئة العمرية، مع وجود علاقة موجبة طردية بين كفاءة العاملين والدورات التدريبية أما أهم التوصيات فتمثلت في

1. ضرورة عمل تقييم دوري للبرامج التدريبية قبل وبعد تنفيذ الدورات التدريبية.
2. ضرورة تحفيز العاملين للحصول على الدورات التدريبية مقابل امتيازات مادية وفي أوقات مختلفة لتناسب مع ظروف العاملين بالمنظمة.

الكلمات المفتاحية: التدريب - التطوير - أداء العاملين .

المبحث الأول: الإطار المنهجي

مقدمة البحث:

تعتبر عملية التدريب من أهم الطرق والوسائل التي تعتمد عليها المنظمات والمؤسسات في بناء قدرات أفرادها وصقل مهاراتهم. فالتدريب يعتبر سلوكاً إنسانياً منذ القدم ومصدراً مهماً من مصادر إعداد الموارد البشرية من أجل تطوير قدراتهم، وأداء أعمالهم، وزيادة الإنتاج، بما ينعكس إيجابياً على أداء المنظمات التي ينتمون إليها. ويبقى التدريب أحد الأسباب الرئيسية وراء كل نجاح يحققه أي نشاط، ووسيلة لتطوير الفرد من خلال توظيف أساليب وطرق مختلفة تناسب طبيعة العصر الذي نعيشه وفق التوجهات العالمية المعاصرة.

كما أن التدريب من أكثر الوسائل التي تجعل العاملين أكثر تقبلاً للتطوير والتغيير داخل المنظمة. لذا، فإن أي تغيير لا يمكن أن تكون له آثار إيجابية ما لم يكن هناك كفاءات بشرية تساهم في تفعيل عملية التطوير والتغيير. لذلك تزايد اهتمام المؤسسات والشركات بالتدريب لأهمية دور التدريب باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة والشركات وبالشكل الذي يتضمن تحقيق أهداف الشركات والمؤسسات بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة. فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها المؤسسات والشركات التي ترغب في تحسين إنتاجها.

ولأهمية التدريب وضرورته الواضحة لم تغفل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 عن مواصلة الاستثمار في التدريب وتزويد العاملين بالمهارات اللازمة من خلال رفع كفاءة العاملين بإشراف من ذوي الخبرة والمهارة بمجال التدريب.

ومن هذا المنطلق، فقد رأى الباحث إلى تخصيص هذه الدراسة لدور التدريب في منطقة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية.

مشكلة البحث:

تواجه أغلب القطاعات والمؤسسات مشكلة رئيسية تكمن في ضعف عملية التدريب للعاملين فيها، مما يؤدي إلى تحديات كبيرة في سبيل تحسين الأداء، وقد يقتصر التدريب على مستويات معينة دون أخرى، بينما يجب أن يشمل التدريب جميع المستويات المختلفة بالمنظمة، وعلية فإن هناك دوات تدريبية لا تمثل إضافة حقيقية للمتدرب، وقد لا يتم الاستفادة منها بشكل صحيح بعد عودة المتدرب من البرامج التدريبية.

ويمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يؤثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين؟

إلى أي مدى تؤثر الوسائل التدريبية في أداء العاملين؟

فروض البحث: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين؟

1- هناك فروق دالة إحصائية بين درجة كفاءة العاملين والفئة العمرية؟

2- هناك فروق دالة إحصائية بين درجة كفاءة العاملين والجنس؟

3- هناك علاقة دالة إحصائية بين درجة كفاءة العاملين والدورات التدريبية؟

أهداف البحث:

يحاول البحث الخوض بعمق في دور التدريب وعلاقته بكفاءة أداء العاملين والتي تعتبر من الموضوعات المهمة وتستحق الدراسة والاهتمام بها. كما أن المنظمات بحاجة إلى مزيد من البحوث المختصة بهذا المجال لتستفيد منها في التدريب وكفاءة أداء العاملين.

وتتلخص أهداف البحث فيما يلي:

- 1- تقدير دور التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين والتعرف على علاقة التدريب بتحقيق رؤية المملكة 2030.
- 2- التعرف على أثر التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية وطرق قياس العملية التدريبية.
- 3- التعرف على درجة انسجام البرامج التدريبية التي يشارك بها الموظفون الإداريون مع واقع احتياجاتهم الفعلية لمثل هذه البرامج.
- 4- تقييم مدى استفادة العاملين في القطاعات من الدورات التدريبية.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في تقدير دور التدريب فقد أصبحت العملية التدريبية جزء لا يتجزأ من أهدافها لدى العاملين وعلاقتها برفع كفاءة الأداء لأن التدريب أصبح عنصراً هاماً في المساهمة لرفع الكفاءة لدى الموظفين ، فتدريب الموظفين وإلحاقهم ببرامج تدريبية يساهم في رفع أدائهم الوظيفي .

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دور التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030.
- الحدود المكانية: تطبق الدراسة على العاملين بالقطاعات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة.
- الحدود الزمانية: تطبق الدراسة الفصل الدراسي الثاني 2020-2021 م.

مصطلحات البحث:

- التدريب: هو مجموعة من الجهود والنشاطات التي تهدف إلى إعطاء الموظف المزيد من المعلومات، والمعارف، والمهارة، والخبرة التي تحسّن وترفع مستوى أدائه في العمل.
- الأداء: النتائج التي يحققها الفرد بالمنظمة.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

التدريب

يمثل التدريب أحد المقومات والركائز الأساسية لدعم الكفاءات البشرية في منظمات الأعمال من الناحية العلمية والعملية والسلوكية، فالتدريب يعد استثماراً طويلاً الأجل يحقق الكثير من المزايا لكل من الفرد والجماعة، فهو يكسب الفرد القدرة على العمل مما يزيد من ثقته بنفسه وتحقيق المرونة في شغل مناصب أخرى (عبد الحليم مصطفى وآخرون، ١٩٩٨م).

مفهوم التدريب:

كل عمل من شأنه أن يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة أو تغيير وجهات المعتقدات التي لدى الأفراد تغييراً يؤثر بشكل إيجابي على نتائج أعمالهم. وهو نشاط يهدف إلى تنمية قدرات الفرد أو الأفراد لصقل هذه المهارات (حنفي سليمان، ١٩٧٩م). والتدريب عبارة عن عملية تطوير وتنمية للفرد العامل وتعمل على إكسابه العمل، وبعبارة أخرى يمكن القول أن التدريب عبارة عن نشاط إحداث تغييرات إيجابية للفرد المتدرب من ناحية أداءه ومهارته ومعلوماته وهو ما يجعل مستوى أدائه وإنتاجيته في العمل أفضل مما كانت عليه قبل التدريب، (محمود العميان، ٢٠٠٤م). والتدريب وسيلة علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن المنشود بين الأهداف التدريبية من ناحية والنتائج التدريبية المحققة من ناحية أخرى"، (نبيل الحسيني، ٢٠٠١م). "كما عُرف التدريب بأنه تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد وسلوك موجه لتطوير أداء الوظيفة أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بالوظيفة وتأهيل الموظف لشغل مركز أعلى مستقبلاً"، (حسين عمار، ١٤١١هـ).

أهداف التدريب:

- إن ما يسعى إليه التدريب هو تحقيق أهداف المنظمة التي تتمثل في زيادة كفاءة وتطوير أداء العاملين بها، مما يعكس بدوره أهداف التدريب والتي تتمثل في (بودهان امينة، ٢٠١٦)
- 1- زيادة وتقوية أداء ومهارات وقدرات ومعارف المتدربين ورفع كفاءة أداء العاملين وتدريبهم على طرق عمل جديدة لتمكينهم من إتقان عملهم وادائه بسرعة وجودة عالية.
 - 2- خلق علاقة إيجابية بين الأفراد والمنظمة من خلال توجيه وتنمية السلوك والاتجاهات تجاه العمل.
 - 3- تخفيض التكلفة عن طريق أداء العمل بكفاءة وجودة عالية.
 - 4- تمكين العاملين من أداء أعمالهم بدون متابعة وتدقيق مما يُخفِض من العملية الاشرافية عليهم.
 - 5- تمكين العاملين من التكيف والقدرة على التعامل مع مستجدات الأعمال والتطور التكنولوجي.
 - 6- يُساعد في التقليل من الأخطاء وتكرارها مما يُساهم في تحسين الإنتاج.
 - 7- يُساعد في زيادة القدرة لدى العاملين على اكتشاف المشكلات ومعوقات الأداء ومحاولة حلها.
 - 8- يُستخدم التدريب كوسيلة لتحفيز العاملين للترقية مما يؤدي إلى زيادة التنافس فيما بينهم وزيادة الإنتاجية.

أنواع التدريب:

- إن نشاط التدريب يأخذ اشكال وأنواع مختلفة ومسميات تختلف من كاتب إلى آخر حسب تصنيف كل كاتب له، ومنها: (زكي مكي إسماعيل، ٢٠١٠م).
- 1- التدريب المباشر والغير مباشر:
 - أ- التدريب المباشر هو التدريب الذي يتفرغ له المتدرب لفترات طويلة أو قصيرة وعادة خارج موقع العمل وتكون برامجه متخصصة يقدمها متخصصون.
 - ب- التدريب الغير مباشر هو التدريب في مكان العمل بحيث يتدرب الفرد بطريقة مبسطة وباستخدام آلات ومعدات العمل خلال فترة العمل اليومي، ويعتبر هذا النوع من التدريب من أقلها تكلفة.
 - 2- التدريب من حيث طول فترة التدريب:
 - تدريب قصير الفترة: حيث أن فترة التدريب لا تتجاوز الأيام أو الأسابيع.

- تدريب متوسط الفترة: حيث أن فترة التدريب لا تتجاوز ستة أشهر على الأكثر.
- تدريب طويل الفترة: هو التدريب الذي يتفرغ فيه الفرد إلى ستة أشهر فأكثر.
- 3- التدريب من حيث عدد المتدربين:
 - هذا النوع من التدريب اما أن يكون فرديا او جماعيًا سواء داخل بيئة العمل أو خارجها.
- 4- التدريب من حيث الموقع:
 - ينقسم التدريب في هذا النوع إلى قسمين:
 - التدريب داخل العمل على مستوى الأفراد داخل المنظمة أو بشكل فردي، وهذا النوع من التدريب فيه استمرارية لعملية التدريب بما بوفرة من تبادل للخبرات بين أفراد المنظمة.
 - التدريب خارج موقع العمل ويكون بمراكز او هيئات متخصصة للتدريب، ويكون ضمن مجموعات مختلفة في تخصصات محددة ومن مختلف المنظمات أو البلدان.
- 5- التدريب من حيث توقيته:
 - ينقسم إلى ثلاثة أنواع هي:
 - التدريب قبل الخدمة وهو إعداد الأفراد علميًا وعمليًا بحيث يكونوا مؤهلين للقيام بالأعمال الموكلة إليهم عند التحاقهم بوظائفهم.
 - التدريب عند الالتحاق بالخدمة مباشرة بتوفير المعلومات اللازمة للأفراد الجدد والتي يحتاجون إليها في أداء أعمالهم، مع توضيح أهداف ورسالة المنظمة.
 - التدريب خلال الخدمة وهو الحاق الأفراد بالتدريب في احدى قطاعات التدريب كالمعاهد ومراكز التدريب لتنمية قدراتهم واكتسابهم المهارات اللازمة لأداء واجباتهم الوظيفية.
- 6- التدريب من حيث مجال التدريب:
 - التدريب المهني وهو تأهيل المتدرب لاكتساب مهنة معينة عن طريق مراكز التدريب الصناعية أو الحدادة وغيرها.
 - التدريب التخصصي وهو تدريب الفرد على تخصص معين ويتم تطوير أداءه في نفس مجال التخصص.
 - التدريب على طرق الأمن والسلامة وتجنب حوادث وإصابات العمل.
 - التدريب الإداري والإشرافي بهدف إكساب الأفراد مهارات في مجال الإدارة والإشراف.
- 7- التدريب من حيث الغرض:
 - التدريب من أجل اكتساب المعارف الجديدة التي تتطلبها الوظيفة.
 - التدريب من أجل تطوير أداء ومهارات الأفراد.
 - التدريب من أجل الترقية أو النقل لمركز إداري جديد.
 - التدريب من أجل مهارات خاصة كالقدرة على التفاوض أو غيرها.

خطوات التدريب:

- يمر النشاط التدريبي بعدة خطوات وهي: (مجلة بيئتنا-الهيئة العامة للبيئة)
- 1- تحديد أهداف النشاط التدريبي
- 2- تحديد الاحتياجات التدريبية، يتم التعرف على مصادر الاحتياجات التدريبية من خلال بطاقات الوصف الوظيفي، متابعة الرؤساء والمؤوسين، دراسة بعض المشاكل والمعوقات، ويمكن التعرف من خلال التقارير السنوية للعاملين بتوجهات الرؤساء.

3- مراعاة أعداد المشاركين.

4- الاستفادة من نتائج تقييم الخطة التدريبية السابقة لتفادي المشاكل والصعوبات.

5- مراعاة أولويات التدريب.

ثانياً- الدراسات السابقة:

1- دراسة (سوزان، 2020) وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور برامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين، والتعرف على علاقة برامج التدريب على رأس العمل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، بالإضافة إلى التعرف على طرق تحديد الاحتياجات التدريبية، وكذلك مدى استفادة العاملين في وزارة العمل من الدورات التدريبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في الاستبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (300) وبلغ عدد المستجيبين (182) موظف وموظفة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة هي مساهمة البرنامج التدريبي القائم على الأساليب الحديثة والمتطورة في رفع كفاءة أداء العاملين إذ يزيد التدريب من مهارة العاملين في القدرة على اتخاذ القرارات. كما أنه يعزز من القدرات والمهارات القيادية للعاملين، ويتم اختيار المدربين الأكفاء من ذوي المؤهلات الأكاديمية المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية. أما أهم التوصيات فتتمثل في ضرورة تنوع أساليب التدريب لمساعدة العاملين في التقدم إلى وظائف أعلى في زمن أقل، وضرورة ملاءمة المدة الزمنية للبرنامج التدريبي للتخصص. كما يجب أن يتم دراسة وتقييم فاعلية الدورات التدريبية بصورة دورية.

2- دراسة "دور التدريب في رفع كفاءة العاملين" (شريف محمود، ٢٠١٨). وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم عملية التدريب وأثرها على زيادة كفاءة العاملين بفنادق القطاع العام وطرح المقترحات التي تضمن الارتقاء بمستوى الموارد البشرية في ظل الأساليب الحديثة للتدريب. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في الاستبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (326) تم توزيعها على موظفي الفندق، ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن بناء قدرات العاملين في القطاع السياحي أصبح مطلباً هاماً لجميع المؤسسات السياحية من جهة ومن الدولة من جهة أخرى، إلا أن هناك الكثير من المهارات والمعارف التي يجب أن يكتسبها العاملون في المجال السياحي لمواكبة التطورات والأحداث العالمية.

3- دراسة "فعالية برامج التدريب على رأس العمل كاستراتيجية لتنمية مهارة التمكين الإداري" (ربيع، ٢٠١٥). وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة بيان فعالية برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارة التمكين الإداري بالإضافة إلى تحديد التأثيرات التي تحدثها عملية وضوح مفهوم استراتيجية التدريب على رأس العمل وتحديد الاحتياجات التدريبية للبرنامج التدريبي، وكذلك اختيار المدربين والمتدربين في تنمية مهارات التمكين الإداري. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في الاستبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (214) موظف، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن برامج التدريب على رأس العمل آلية مناسبة تكفل توارث الخبرات والمهارات المتميزة في العمل بين الأجيال المتعاقبة بالإضافة إلى أن ممارسة برامج التدريب على رأس العمل أثر إيجابي في تنمية الأجهزة الإدارية فهي عملية مستمرة تحقق للمتدرب المعرفة والممارسة معاً.

4- "إثر التدريب على رأس العمل على أداء الموظف" (Bafanneli&Setibi، 2015).

هدفت هذه الدراسة بالتحليل تأثير التدريب اثناء العمل على أداء الموظف. كانت دراسة الحالة قد أجريت في فندق ريلي متون وجهة سياحية في شمال الجزء الغربي من بوتسوانا.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن فندق ريلي نفذ إلى حد كبير برامج التدريب الوظيفي إذ أن غالبية الموظفين قد خضعوا للتدريب. وان اغلب الموظفين يعتقدون أن التدريب الوظيفي كان له أثر إيجابي على أدائهم لوظائفهم واستطاعوا التخفيف من قيود العمل والوقت من خلال التدريب الناجح في العمل.

5- أثر التدريب على رأس العمل على أداء العاملين "Ndunguru، (2015).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التدريب أثناء العمل على أداء العاملين في المدارس الثانوية في بلدية سو نجيا في منطقة رو فورما في تنزانيا.

ومن أهم هذه النتائج أن التدريب أثناء العمل هو مفتاح الأداء الجيد والمسار الوظيفي والأمن الوظيفي، وبمجرد أن يكون الموظف قد تدرّب فإنه يكتسب فرصة لتعزيز أدائه في وظيفته الحالية مباشرة وأيضاً لتحقيق الأهداف التنظيمية.

6- "أثر التدريب على جودة الأداء ومستوى الإنتاج" (هنية أبو بكر، ٢٠١٣).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إثر التدريب في مستوى جودة الإنتاج من الناحية الكمية والنوعية ومدى توعية العاملين بأهمية التدريب، وقد قامت هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات تمثلت في عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المدربين والمتدربين حول تقييم الأسباب التي تساعد في فاعلية البرامج التدريبية.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة انه لا توجد اختلافات بين آراء المدربين والمتدربين حول تقييم الأسباب التي تساعد في فاعلية البرامج التدريبية، والعوامل المؤثرة فيها ووجود الفاعلية الأكاديمية في البرامج التدريبية.

أما أهم توصيات الدراسة إلى فتمثلت في وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المدربين والمتدربين حول عدم فاعلية الخدمات الداعمة للبرامج التدريبية، ووجود اتفاق بين آراء المدربين والمتدربين حول ضعف الكفاءات والمهارات الخاصة بتخطيط البرامج التدريبية، كما توصلت إلى فعالية قياس أثر التدريب على أداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط.

7- "أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي" (أحمد السامرائي، ٢٠١٠م).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب (المتدربون ورغبتهم في التدريب، المدربون، مناهج برامج التدريب، الخدمات الإدارية والإشراف وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي) على تطوير الموارد البشرية (تحقيق أهداف الدورة وترجمتها للاحتياجات التدريبية، الدافعية، الرغبة في التغيير) في وزارة الكهرباء في العراق.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن العوامل المفعلة لنجاح عملية التدريب من وجهة نظر المدربين هي المواظبة على تدريب ورفع كفاءة المتدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والندوات التثقيفية. كما تبين أن أهم المشكلات التي تواجه المدربين أثناء عملية التدريب هي عدم وجود التطبيق العملي للمهارات التي يحصل عليها المتدرب، كما بينت الدراسة أن الذكور يرون أن استراتيجيات التدريب تؤثر بشكل أكبر في تطوير الموارد البشرية وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الذكور بشكل أكبر في الحصول على مهارات ومعارف جديدة في عملهم.

أما أهم توصيات الدراسة فركزت على ضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الكهرباء في العراق، وضرورة مواكبة أساليب العمل الحديثة وتطوير طرق العمل لتمكين العاملين من أداء العمل بشكل أفضل. كما أنه من الضروري ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التدريب، مع ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالتدريب وتطوير الموارد البشرية.

8- "أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة"، (أحمد بشير، ٢٠٠٨م).

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر التدريب على أداء العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية بالمملكة وتقييم عمليات التدريب بالمؤسسة وتحديد مواطن الضعف والقوة فيها وذلك في إطار نموذج لتطوير الأداء التدريبي في المؤسسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود اختلاف في المناهج والمحتويات التدريبية في علاقة بمواكبة التقدم المستمر وبأساليب التدريب العصرية في المؤسسة. كما أظهرت الدراسة عدم وجود دورات تدريبية حسب الحاجة المطلوبة في المجال الفني والتقني والصيانة، إضافة إلى قصر الدورات التدريبية من الناحية الزمنية، ووجود تعارض بين مواعيد إقامة الدورات التدريبية مع عمل المتدرب، بالإضافة إلى عدم متابعة المتدربين بعد الانتهاء من الدورة التدريبية.

أما أهم توصيات الدراسة فتتمثل في وجوب إضافة الحوافز وذلك لزيادة اهتمام المتدربين بجدية التحصيل العلمي، كما أوصت الدراسة بأهمية مراجعة المناهج التدريبية الحالية بصفة مستمرة ويكون المعيار الأهم في إعداد وتصميم البرامج التدريبية هو مواكبتها للأساليب العصرية الحديثة، والاهتمام بمتابعة تقارير الأداء للمتدربين بعد تلقهم الدورات التدريبية، وزيادة الدعم المالي لإدارات التدريب في المؤسسة ككل بهدف توفير التجهيزات المناسبة التي تتطلبها الدورات التدريبية.

تعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت جميع الدراسات السابقة التي تم استقراؤها مع الدراسة المقترحة كما في دراسة (سوزان محمد، 2020) و(شريف محمود، 2018) في أهمية التدريب لجميع المؤسسات مع اختلاف أنشطة كل مؤسسة، واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في إنها ركزت في الدور الفعلي للاحتياجات التدريبية وعلاقتها في تحقيق الكفاءة المنتظرة من أداء العاملين والمساهمة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الدراسة الميدانية:

مرت الدراسة الميدانية بعدة مراحل بدأت بإعداد الاستمارة بغرض جمع البيانات الأولية من العاملين، ثم تحديد المجتمع محل الدراسة الميدانية واختيار مفردات العينة واختبار استمارة الاستبيان على مجموعة صغيرة من المبحوثين ثم توزيعها على العينة بعد تحليل الخصائص السيكومترية لها ومن ثم أصبحت صالحة للتطبيق على العينة النهائية ومن ثم تحليلها واستخلاص النتائج.

3- منهجية البحث وإجراءاته.

منهجية البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الكتب والرسائل العلمية والدوريات المتعلقة بموضوع البحث لتكوين الإطار النظري.

مصادر البيانات:

وتم الاعتماد في جمع البيانات على المصادر الأولية على الاستبانة وقامت الباحثة بإعداد استبيان. وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل الاستبيان والتوصل إلى نتائج من خلال استخدام التوزيع التكراري

لإجابات النسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري لاختبار فروض الدراسة. أما المصادر الثانوية، تم جمع البيانات والمعلومات من خلال الاطلاع على المصادر العربية والأجنبية من الأدبيات والكتب والدوريات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الاستعانة بشبكة الإنترنت للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة لتغطية الجانب النظري من البحث ودعم الجانب الميداني بها.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين بالقطاعات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة.

عينة الدراسة:

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحديد عينة البحث؛ وذلك لحاجة هؤلاء الموظفين الى التدريب لتحقيق أهداف المنظمة.

حيث تمثل عدد أفراد عينة الدراسة (174) كما هو موضح بالجدول والشكل البياني التالي.

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب الجنس

م	الجنس	التكرار	النسبة %
1	ذكر	159	92%
2	أنثى	15	8%
	المجموع	174	100%

يوضح الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب الجنس، وقد جاء في المرتبة الأولى (الذكور) بنسبة (92%)، ثم (الاناث) بنسبة (8%)، والشكل رقم (1) يوضح ذلك.

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب العمر

م	العمر	التكرار	النسبة %
1	من 25 سنة	130	75%
2	26-35 سنة	26	15%
3	36-45 سنة	11	6%
4	أكثر من 45 سنة	7	4%
	المجموع	174	100%

يوضح الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب العمر، وجاء في المرتبة الأولى الذين أعمارهم (أقل من 25 سنة) بنسبة (75%)، ثم الذين أعمارهم (25-35) بنسبة (15%)، ثم الذين أعمارهم (35-45) بنسبة (6%)، ثم الذين أعمارهم (أكثر من 45 سنة) بنسبة (4%) والشكل رقم (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة بعد التطبيق حسب الدورات التدريبية

م	الدورات التدريبية	التكرار	النسبة %
1	5-10 دورات	51	29%
2	10-15 دورة	31	18%
3	أكثر من 15 دورة	92	53%
	المجموع	174	100%

يوضح الجدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية، وجاء في المرتبة الأولى الذين دوراتهم (15 دورة فأكثر) بنسبة (53٪)، ثم الذين دوراتهم (5-10 دورات) بنسبة (29٪)، ثم الذين دوراتهم (من 10-15 دورة) بنسبة (18٪)، والشكل رقم (5) يوضح ذلك.

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة.

وصف الاستبيان:

- 1- تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية وتكونت من:
 - أولاً: البيانات الأولية للمستجيب (المستجيب)، وتضمنت: الجنس، الفئة العمرية، الدورات التدريبية.
 - ثانياً: دور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030، في ثلاثة محاور، تضمنت (17) عبارة.
- 2- عرضت الأداة بصيغتها الأولية على المشرف العلمي على هذه الدراسة وأبدى ملاحظاته وكان لتوجيهاته دور كبير في بناء الاستبانة وتعديل صياغتها.
- 3- عرضت الأداة بعد ذلك على عدد (10) من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة والتخصص، وطلب منهم إبداء الرأي حول صياغة العبارة، ومدى وضوحها، ومدى انتمائها المحور، وقد أبدوا ملاحظاتهم عليها وكانت موضع الاعتبار والاهتمام من قبل الباحثة.
- 4- والجدول التالي يوضح الاستبانة بصورتها النهائية.

جدول رقم (4) الاستبانة في صورتها النهائية

م	المحور	عدد العبارات
1	المحور الأول: دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء.	6
2	المحور الثاني: نوع البرامج التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	6
3	المحور الثالث: كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	5
	المجموع	17

ومن ثم قامت الباحثة بإعداد استبانة الدراسة اعتماداً على مقياس ليكرت الخماسي وفق نموذج الاستبيان المغلق وتتم الإجابة على المقياس من خلال خمس بدائل حسب مقياس ليكرت الخماسي (تنطبق دائماً/ تنطبق غالباً/ تنطبق أحياناً/ لا تنطبق/ لا تنطبق أبداً)، والأوزان التي تقابلها (1،2،3،4،5). ويصحح المقياس كالاتي: تنطبق دائماً (5) درجات، تنطبق غالباً (4) درجات، تنطبق أحياناً (3) درجات، لا تنطبق (2) درجة، لا تنطبق أبداً (1) درجة. ولسهولة إصدار أحكام على المتوسطات الحسابية تم استخدام المعيار التالي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5

وتفسر كالاتي:

- المتوسطات التي تقل عن (1.79) تدل على وجود معارضة شديدة على الفقرة أو فقرات المحور ككل .
- المتوسطات المحصورة بين (1.80 إلى 2.59) تدل على وجود معارضة على الفقرة أو فقرات المحور ككل.
- المتوسطات المحصورة بين (2.60 إلى 3.39) تدل على حيادية على الفقرة أو فقرات المحور ككل .

المتوسطات المحصورة بين (3.400 إلى 4.19) تدل على الموافقة على الفقرة أو فقرات المحور ككل
المتوسطات التي تزيد عن (4.20) تدل على الموافقة الشديدة على الفقرة أو فقرات المحور ككل.

صدق وثبات الأداة:

أ- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي له، كما موضح في جدول (5)
قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور الأول (ن=60)

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
المحور الأول دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء	1	**0.535
	2	**0.550
	3	**0.548
	4	**0.568
	5	**0.535
	6	**0.587

يوضح الجدول رقم (5) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الأول، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

جدول رقم (6) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني (ن=60)

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
المحور الثاني نوع البرامج التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	1	**0.596
	2	**0.564
	3	**0.641
	4	**0.500
	5	**0.628
	6	**0.609

يوضح الجدول رقم (6) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الثاني، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

جدول رقم (7) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث (ن=60)

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
المحور الثالث: كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	1	** 0.593
	2	** 0636
	3	** 0.610
	4	** 0373

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
	5	** 0.433

يوضح الجدول رقم (7) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الثالث، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

جدول رقم (8) معاملات صدق الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة (ن=60)

م	المحور	معامل ارتباط بيرسون
1	المحور الأول: دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء.	**0.825
2	المحور الثاني: نوع البرامج التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	**0.884
3	المحور الثالث: كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	**0.794

يوضح جدول رقم (8) أن جميع محاور الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.825) للمحور الأول ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، (0.884) للمحور الثاني ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، (0.794) للمحور الثالث ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق تجعلنا على ثقة من نتائجه.

الثبات:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (60) من العاملين لقياس مدى ثبات الاستبانة. وقامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول رقم (9) معاملات ثبات الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة (ن=60)

م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
1	المحور الأول: دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء.	6	**0.749
2	المحور الثاني: نوع البرامج التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	6	**0.750
3	المحور الثالث: كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية ودورها في تحسين الأداء.	5	**0.708
	المجموع	17	**0.860

** دال عند مستوى (0.01)

يوضح الجدول رقم (9) أن جميع محاور الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.749) للمحور الأول، (0.750) للمحور الثاني، (0.708) للمحور الثالث، (0.860) للاستبانة كلها، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات تجعلنا على ثقة من نتائجه.

المعالجة الإحصائية:

تم تفرغ بيانات الاستبانات المستوفاة والبالغ عددها (174) استبانة على برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) في الحاسب الآلي، وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة بعد التطبيق حسب المتغيرات الديموغرافية.

- 2- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق أداة الدراسة.
- 3- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة.
- 4- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على تكرار إجابات أفراد عينة الدراسة.
- 5- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الاستبانة وذلك للتعرف على مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة.
- 6- تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين درجة كفاءة العاملين والفئة العمرية.
- 7- اختبار (T) لاختبار الفروق تبعاً للجنس (ذكور- اناث) لدرجة كفاءة العاملين.
- 8- معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كفاءة العاملين والدورات التدريبية.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

نتائج الدراسة وتفسيرها

تناول الباحثة في هذا الفصل عرضاً للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة حول دور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030

نتائج التساؤل الأول:

- 1- السؤال الأول: ما دور مساهمة البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين.
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى أفراد العينة على المقياس كما في جدول (10).

جدول (10) ما دور مساهمة البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين

عدد أفراد العينة	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى المرجح
174	17	4.0493	0.4464	موافق

يتضح من خلال الجدول السابق أن دور مساهمة البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين المتعلق بالمقياس متوفر بدرجة موافقة بمتوسط حسابي بلغ (4.0493) وانحراف معياري بلغ (0.4464) مما يدل على أن البرامج التدريبية تساهم بدرجة كبيرة في رفع أداء العاملين.

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى المرجح للبعد الأول (تم ترتيبها تنازلياً)

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى المرجح
يعزز التدريب القدرات والمهارات القيادية للعاملين.	4.2816	.69349	موافق بشدة
يزيد التدريب في قدرة العاملين على اتخاذ القرار.	4.2586	.75786	موافق بشدة
تساعد الدورات التدريبية زيادة القدرة على حل مشكلات العمل بصورة أفضل.	4.2356	.75010	موافق
تدريب الموظفين على تطبيق البروتوكولات والإجراءات الاحترازية ساعد على مجابهة الازمة.	4.1149	.79631	موافق
طور التدريب الإلكتروني اثناء جائحة كورونا مهارات استخدام الأجهزة الالكترونية لدى المتدربين.	4.0460	.81045	موافق

المستوى المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
موافق	1.04207	3.7586	سعى قسم التدريب الى تقديم التدريب الكافي على استخدام الأجهزة الالكترونية ووسائل العمل عن بعد
موافق	.54337	4.1159	المجموع الكلي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمحور الأول بلغ ما بين (4.2816) و(3.7586) وهذا يعني أن جميع العبارات المتعلقة بمحور دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء متوفرة بدرجة موافقة وموافقة بشدة. بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.1159) وهذا يعني أن هناك رضا عن دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء بدرجة موافقة.

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى المرجح للبعد الثاني (تم ترتيبها تنازلياً)

المستوى المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
موافق بشدة	.61701	4.2414	تساهم الأساليب الحديثة والمتطورة في التدريب في تحسين أداءك.
موافق بشدة	.64872	4.2299	يؤدي التنوع في أساليب التدريب الى زيادة اقبال العاملين عليه.
موافق بشدة	.76993	4.2069	أثبت التدريب الالكتروني فعاليته ونجاحه خلال أزمة كورونا.
موافق	.61626	4.1149	يساعد تنوع اساليب ومحتوى التدريب على توجيه إمكانياتك في الاتجاه الصحيح.
موافق	.72908	3.7989	يتوافق المحتوى التدريبي مع القدرات المختلفة للمتدربين.
موافق	.80554	3.7759	يتناسب محتوى البرنامج التدريبي مع حاجاتك في العمل.
موافق	.46772	4.0613	المجموع الكلي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمحور الثاني بلغ ما بين (4.2414) و(3.7759) وهذا يعني أن جميع العبارات المتعلقة بمحور نوع البرامج التدريبية ودورها في تحسين الأداء متوفرة بدرجة موافقة وموافقة بشدة. بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.0613) وهذا يعني أن هناك رضا عن دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء بدرجة موافقة.

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى المرجح للبعد الثالث (تم ترتيبها تنازلياً)

المستوى المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
موافق بشدة	.66510	4.4253	تطوير أساليب التدريب عن بعد أصبح ضرورة بعد جائحة كورونا.
موافق بشدة	.68131	4.2701	يحتاج الموظفون إلى مزيد من التدريب لمجابهة أزمة كورونا.

المستوى المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
موافق	1.05795	3.7126	يتم اختيار المدربين الكفاء من ذوي المؤهلات المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية.
موافق	.98322	3.6897	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال التقييم الدوري للإداء.
موافق	1.01428	3.6782	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي.
موافق	.60904	3.9552	المجموع الكلي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمحور الثالث بلغ ما بين (4.4253) و(3.6782) وهذا يعني أن جميع العبارات المتعلقة بمحور كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية ودورها في تحسين الأداء متوفرة بدرجة موافقة وموافقة بشدة.

بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.9552) وهذا يعني أن هناك رضا عن دور التدريب ومساهمته في تحسين الأداء بدرجة موافقة.

نتائج التساؤل الثاني:

السؤال الثاني: هل هناك فروق دالة احصائية بين درجة كفاءة العاملين والفئة العمرية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات، ولا بد من التحقق التجانس بين المجموعات قبل إجراء الاختبار فقد تم التحقق باستخدام اختبار ليفن حيث بلغت قيمته (2.67) بمستوى دلالة (0.08) وهي أكبر من 0.05 وبذلك فهي غير دالة احصائياً أي أن شرط التجانس متحقق لدى العينة.

جدول (11) نتائج تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين درجة كفاءة العاملين والفئة العمرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	44.1	1	44.101	0.765	0.038
داخل المجموعات	9919.3	172	57.671		
التباين الكلي	9963.4	173			

يتضح من خلال الجدول وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في الدرجة الكلية لكفاءة العاملين تبعاً لمتغير الفئة العمرية، حيث بلغت قيمة (F) 0.765 بمستوى دلالة (0.0383) وهي دالة احصائياً عند مستوى 0.05 أي أن هناك فروق دالة احصائية بين درجة كفاءة العاملين والفئة العمرية.

نتائج التساؤل الثالث:

السؤال الثالث: هل هناك فروق دالة احصائية بين درجة كفاءة العاملين والجنس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (T) والتحقق من شرط التجانس بين العنيتين عن طريق اختبار ليفين حيث بلغ اختبار (F) (0911) وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي يمكن اعتبار أن المجموعتين متجانستين.

جدول (12) نتائج اختبار (T) لاختبار الفروق تبعاً للجنس (ذكور- اناث) لدرجة كفاءة العاملين

الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
ذكور	159	68.69	7.771	0.868	0.386
اناث	15	70.47	5.208		

يتضح من خلال الجدول ان قيمة اختبار $T = 0.868$ بمستوى دلالة (0.386) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجة كفاءة العاملين والجنس وهذا يدل على أن المساهمة في رفع أداء العاملين في المنظمة لا يقتصر على نوع محدد وأنهم على حد السواء في الأداء.

نتائج التساؤل الرابع:

السؤال الرابع: هل هناك علاقة دالة إحصائية بين درجة كفاءة العاملين والدورات التدريبية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كفاءة العاملين والدورات التدريبية.

جدول (13) نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين درجة كفاءة العاملين والدورات التدريبية

الدلالة الإحصائية	قيمة (R)
دالة إحصائية	0.629**

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من خلال الجدول (13) أن قيمة (R) بلغت 0.629 وهي دالة إحصائية أي أنه توجد علاقة ارتباط موجبة (طردية) دالة إحصائية بين درجة كفاءة العاملين والدورات التدريبية عند مستوى دلالة 0.01.

مناقشة النتائج:

بناء على التحليل الإحصائي لبيانات عينة الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- تساهم الدورات التدريبية القائمة على الأساليب الحديثة في رفع أداء العاملين في المنظمة.
- 2- رفع أداء العاملين في المنظمة لا يقتصر على نوع محدد وأنهم على حد السواء في الأداء.
- 3- وجود فروق بين درجة كفاءة العاملين والفئة العمرية.
- 4- توجد علاقة موجبة طردية بين درجة كفاءة العاملين والدورات التدريبية.

التوصيات والمقترحات.

بناء على نتائج الدراسة يمكن تقديم عدد من التوصيات من أهمها:

- 1- يجب اختيار أحسن المدربين لإلقاء الدورات واختيار المواضيع التي تصب في صالح المنظمة مع ضرورة عمل تقييم للبرامج التدريبية قبل وبعد تنفيذ الدورات التدريبية.
- 2- يجب إتاحة الفرص لجميع العاملين بالمنظمة في الحصول على الدورات التدريبية مع ضرورة التحقق من التحاق جميع العاملين في المنظمة بالدورات التدريبية لتحقيق الغاية من التدريب.

3- ضرورة تحفيز العاملين للحصول على الدورات التدريبية مقابل امتيازات مادية وفي أوقات مختلفة لتناسب مع ظروف العاملين بالمنظمة.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- بلقاسم، أمحمد (2017). أثر التدريب على أداء العاملين. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، لجزائر.
- بهباني، ندى (2011) كيف يتم التخطيط لعملية التدريب. مجلة بيئتنا، ع73. www.beatona.net/ar/knowledge-hub/article/content-40444
- بوبرطخ، عبد الكريم (2012). دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية. رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة.
- بوشليق، أمين (2015). دور التكوين في تحسين أداء العاملين. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- ربيع، هناء (2015) فعالية برامج التدريب على رأس العمل كاستراتيجية لتنمية مهارة التمكين الإداري. مجلة الكدمة الاجتماعية، ع54، ص155-279.
- رجم، خالد (2016) مطبوعة مقياس الموارد البشرية، السنة الثانية. معهد التكنولوجيا جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- زكي مكي، إسماعيل (2010) إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثانية، الخرطوم: مطبعة جامعة النيلين.
- السامرائي، أحمد هشام (2010). أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي. رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأكاديمية العربية الدنمارك.
- شريف محمود، حمدي (2018) دور التدريب في رفع كفاءة العاملين: دراسة تطبيقية على بعض فنادق القطاع العام المصري. جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية.
- العمري، عمر (٢٠١٦) رؤية المملكة ٢٠٣٠ للتدريب. مجلة الشرق. <http://www.alsharq.net.as/2016/08/14/1569197>
- القرشي، سوزان (2020) دور برنامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة تطبيقية على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية.
- مدني، أحمد بشير (2009). أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة. رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، الخرطوم.
- المديني، هنية أبو بكر (2013). أثر تدريب العاملين على جودة الأداء ومستوى الإنتاج. رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، كلية التجارة.
- مصطفى، أسامة عبد الحليم (1998) إدارة الموارد البشرية. الطبعة الأولى.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Bafaneli, S., &Setibi, G. (2015): The Impact of on-the-Job Training on Employee Performance: The case of Riley's Hotel. Journal of Business Theory and Practice, 3(2), 239.

- Ndunguru, S. (2015): The Impact of on-the-Job Training on Employee's Performance: The case of Secondary School Teachers in songea Municipality (Doctoral dissertation, The Open University of Tanzania).