

The degree of effectiveness of training programs for the employees of the Municipality of Asir Region

Mr. Turki Gharman Mohammed Al-Shahri *, Mr. Turki Yahya Mohammed Al-Zaidani,

Mr. Mohammed Ali Abdullah Al-Shahri

King Khalid University | KSA

Received:

29/03/2024

Revised:

16/04/2024

Accepted:

18/05/2024

Published:

30/11/2024

* Corresponding author:

turki.alshehri69@gmail.com

[m](#)

Citation: Al-Shahri, T.

GH., Al-Zaidani, T. Y., & Al-

Shahri, M. A. (2024). The

degree of effectiveness of

training programs for the

employees of the

Municipality of Asir

Region. *Journal of*

Economic, Administrative

and Legal Sciences, 8(13),

152 – 163.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.T010424)

[AJSRP.T010424](#)

2024 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](#)

Abstract: The study aimed to know the degree of the training programs for Asir Municipality staff. This study depends on the descriptive survey method for 140 employees using three factors. These three factors are; the effectiveness of the programs, the obstacles to achieve them, and the ways to apply them.

Accordingly, the result of the study shows that the reality of these programs appears at the middle level of the average of study tool. On the other hand, the estimation of the programs obstacles and implementation appear high.

In conclusion, the study suggests some procedures and recommendations that needed to be considered for these training programs in order to achieve the goals.

Keywords: training, training programmes, effectiveness of training programmes.

قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير

أ. تركي غرمان محمد الشهري*, أ. تركي يحيى محمد الزيداني، أ. محمد علي عبد الله الشهري

جامعة الملك خالد | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة الى قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير. وتبلورت مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما هي فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير. وقد تم استخدام المنهج المسحي الوصفي في الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي لعدد (140) موظفاً وفق استبانة مكونة من ثلاثة محاور. المحور الأول، يوضح واقع هذه البرامج ومدى فاعليتها، والمحور الثاني تركز على المعوقات التي تؤثر على الحصول عليها، وأخيراً سبل تفعيل هذه البرامج وتنفيذها.

وفقاً لذلك أظهرت نتائج هذه الدراسة أن واقع هذه البرامج جاءت بدرجة متوسطة من متوسط أداة الدراسة، وفي المقابل، جاءت تقديرات معوقاتها وسبل تفعيلها بدرجة مرتفعة.

وعليه: توصلت هذا الدراسة إلى عدة توصيات وإجراءات لتفعيل هذه البرامج التدريبية لتحقيق الهدف منها.

الكلمات المفتاحية: التدريب، البرامج التدريبية، فاعلية البرامج التدريبية.

1- المقدمة:

إن التغيرات المتسارعة التي تجري في البيئة المحيطة بالمنظمات، قد شملت جميع المجالات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والتعليمية والثقافية، وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا مكثفًا من قبل الدول المتقدمة والنامية بتطوير أداء القيادات المؤسسية. ويمثل العنصر البشري دورًا أساسيًا في المنظمات لقيامهم بالتغيرات الجذرية، ومن هذا المبدأ فإن الاستثمار البشري يعد من أهم الاستثمارات، والمنظمة التي تقوم بتنمية كوادرها البشرية هي منظمة تتجه لمستقبل مشرق مليء بالإنجازات. كما أن التدريب ليس مجرد عمليات تعلم معارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم، وإنما يتخطى ذلك إلى تعلم الرؤى والرسالة والمهمة والأهداف والاستراتيجيات، والممارسات والسياسات والفلسفات.

فهو يصنع نموذجاً للسلوك، وهو بذلك عنصر مهم من عناصر التنمية الإدارية للمنظمات، لذا فإن المنظمات التي تتبنى تطبيق المفاهيم والمصطلحات الحديثة قد تحتاج إلى إحداث تغير في سلوك واتجاهات وقيم وقناعات الأفراد العاملين من خلال تعزيز مهارات هذه المفاهيم، مثل: التعاون والعمل الجماعي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والمشاركة، والرقابة الذاتية، وأهمية العمل وفتح قنوات الاتصال.

وتزامناً مع تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (2030م)، أطلق برنامج التحول الوطني تقريراً سنوياً بعنوان: "تحول وطني للحاضر والمستقبل"، والذي من ضمن أهدافه: تطوير البنية التحتية اللازمة، وتهيئة البيئة الممكنة للقطاع العام والخاص. وغير الربحي لتحقيق رؤية المملكة (2030م)، وذلك بالتركيز على تحقيق التميز في الأداء الحكومي، ودعم التحول الرقمي، والإسهام في تنمية القطاع الخاص، وتعزيز التنمية المجتمعية، وضمان استدامة الموارد الحيوية (تقرير سنوي بعنوان: "تحول وطني للحاضر والمستقبل" صادر من برنامج التحول الوطني، 2021م: 10).

ونظراً لأن تطوير الموارد البشرية وتنميتها يحظى بأهمية بالغة في العصر الحاضر، خاصة في مراحل التطور المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحول المجتمعات نحو الاهتمام بالمعلومات والمعرفة كسلعة إستراتيجية ومورد من موارد الدخل الوطني. ونظراً لأن قياس فاعلية البرامج التدريبية له فوائد عديدة، ومن أهمها: تحسين العمليات التدريبية وارتقاها، فقد اختار الباحثون دراسة موضوع قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في أن كل دول العالم تسعى جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها، بهدف خلق مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والتكنولوجيا في خدمة التنمية الشاملة للمجتمع ومؤسساته من خلال تنظيم برامج تدريبية متميزة، حيث إن الفعالية التنظيمية لأي منظمة أو مؤسسة على نطاق واسع تتحدد بنوعية العاملين الذين يتم اختيارهم وتطويرهم للعمل فيها، وإن من الطبيعي أن تعمل المنظمات التي تتطلع إلى تحقيق مستوى عال من الأداء إلى استقطاب الأفراد المناسبين وتعيينهم، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني لهم، فالعامل النموذجي من وجهة نظر هذه المنظمات، هو: رأسمالها الحقيقي، وهو المصدر الأساسي للجودة والإنتاجية.

ونظراً لأن البرامج التدريبية لها دورها الهام في تغيير الممارسات المرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية وتقديم الخدمات وبالتالي التأثير على أداء المنظمة بشكل عام، فيمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما هي فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير؟

أسئلة الدراسة

يتفرع من التساؤل الرئيسي السابق التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هو واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)؟
- 2- ما هي معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)؟
- 3- ما هي سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)؟

أهداف الدراسة

يرتكز الهدف العام من الدراسة إلى قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير من وجهة نظر الموظفين، وبنهاية الدراسة سوف يقدم الباحثون توصيات تُفيد بتطوير عمليات التدريب بحيث يمكن الاستفادة منها مستقبلاً، وينبثق من الهدف العام أعلاه أهداف فرعية على النحو التالي:

- 1- التعرف على واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير).
- 2- التعرف على معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير).
- 3- التعرف على سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير).

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أهميتها العلمية وأهميتها العملية كما يلي:

- أ- الأهمية العلمية
- تضيف هذه الدراسة نوعاً من المعرفة للمكتبة العلمية والثقافية السعودية في مجال قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانات مناطق المملكة عامة، ومنطقة عسير على وجه الخصوص، فالموضوع هام وقد يستفيد منه الباحثون.
- تساعد الدراسة الحالية على توضيح أهمية قياس فاعلية التدريب.
- تعتبر الدراسة الحالية بمثابة نواة لدراسات عربية مستقبلية تهتم بقياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير.
- ب- الأهمية العملية
- الاستفادة من نتائج وتوصيات ومقترحات هذه الدراسة من قبل الباحثين في المملكة العربية السعودية.
- توجيه الباحثين والمهتمين من ذوي العلاقة نحو السبل المثلى لقياس فاعلية البرامج التدريبية.
- تعتبر الدراسة الحالية مدخلاً يوجه مسؤولي المنظمات إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية.

فرضيات الدراسة:

1. يوجد فاعلية للبرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير).
2. يوجد معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير).

منهجية الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، حيث اعتمدوا على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ويصف هذا المنهج ما هو كائن ويفسر درجة فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير.

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير.
- الحدود البشرية: موظفي أمانة منطقة عسير.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على أمانة منطقة عسير فقط ولا تشمل الإدارات والمراكز التابعة لها.
- الحدود الزمنية: تجري الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 1443هـ/2022م.

مصطلحات الدراسة:

تعددت مصطلحات الدراسة التي تم التعامل معها، ولذلك وقع علينا تحديدها والتعرف إليها من خلال المعنيين الاصطلاحي والإجرائي لكل منها، وهي كالتالي:

1- التدريب

التعريف الاصطلاحي: التدريب هو: كافة العمليات التي تقوم بالتأكد من البرامج التدريبية من حيث الكفاءة في تحقيق الأهداف مع إتاحة الإعادة لتلك البرامج لتصحيحها وينتج عنها فوائد جديدة للمتدربين، تتمثل في اكتسابهم مهارات وسلوكيات جديدة (دراغمة، 2020م: 9).

التعريف الإجرائي: وقد عرّف الباحثون مصطلح فاعلية التدريب إجرائياً بأنه: العمل على بلوغ أعلى درجات الإنجاز وتحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف.

2- البرامج التدريبية

التعريف الاصطلاحي: البرامج التدريبية هي: عدد من الأنشطة المنظمة والمستمرة، والتي يسبق لها التخطيط وهدفها زيادة المعارف لدى العاملين في المنظمة، وتقوم بالعمل على تحسين وتنمية وتطوير القدرات والمهارات، وتقوم أيضاً بتغيير السلوكيات والإيجابيات بشكل إيجابي (أبوقفة في عائدة، 2008م: 8).

التعريف الإجرائي: وقد عرّف الباحثون مصطلح البرامج التدريبية إجرائيًا بأنه: برامج مصممة لتدريب الموظفين في أمانة منطقة عسير على مهارات محددة، وغالبًا ما تحتوي على أنشطة تدريبية طويلة المدى تتألف من سلسلة من الدورات، ويكون لها ميزانية كافية ومرونة في الوقت.

3- فاعلية البرامج التدريبية

التعريف الاصطلاحي: يقصد بها مدى مقدرة هذه البرامج على ردم الفجوة ما بين الواقع الحاضر والمستقبل لأطراف العملية التدريبية (الموظف والوظيفة ومقر العمل)، ويمكن قياس درجة منحنى الفاعلية بمدى مقدرة هذه البرامج على خلق التشابه للحاضر والمستقبل المبتغى الوصول إليه خلال مدة زمنية معينة وفي حدود الاستطاعة المحددة (خليل، 2016م: 17).

التعريف الإجرائي: وقد عرّف الباحثون مصطلح فاعلية البرامج التدريبية إجرائيًا بأنه: محاولة التعرف على مدى تطبيق العملية التدريبية في أمانة منطقة عسير وفق خطة منهجية ومن خلال مراحل مترابطة مع بعضها البعض، وتحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها.

2- الإطار النظري للدراسة

مفهوم التدريب: توجد العديد من الاتجاهات التي اهتمت بتعريف التدريب، والتي منها: فالتدريب هو: تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، بما يزيد من أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب.

كما عرف التدريب بأنه: عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة، تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق.

وعرف أيضاً بأنه: محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون طرق وأساليب مختلفة في أداء الأعمال يجعلهم يسلكون شكلاً مختلفاً بعد التدريب عندما كانوا عليه قبله. والتدريب: تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تسعى المنظمة من خلالها لإكساب الأفراد العاملين والملتحقين بالعمل معارف أو مهارات أو قدرات أو أفكار لازمة لأداء أعمال محددة، وذلك بقصد تحقيق أهداف المنظمة، أو هو الإجراء المنظم الذي يتم من خلاله تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم (عزت، 2016م: 322).

ويرى الباحثون أن تعريفات مصطلح التدريب قد تعدد وتنوعت، ورغم ذلك فيمكن تلخيصها في أن التدريب هو: تلك العمليات التي تهدف إلى تزويد المتدربين بمهارات واتجاهات وسلوكيات تسهم في رفع كفاءة أدائهم وإكسابهم خبرات جديدة.

أهمية التدريب في المنظمات:

للتدريب أهمية كبيرة جداً لأي منظمة أياً كان نوعها، أو حجمها، أو مجال عملها، أو مستواها أو نوع المنتج الذي تقدمه (سواء سلعة أو خدمة).

ويشير "جاري ديسلر Gary Dessler" إلى أن الاهتمام بالتدريب قد زاد خلال السنوات الأخيرة، حيث كان التدريب يستخدم بصفة أساسية في تزويد العاملين بالمهارات الفنية، مثل: التدريب على كيفية إعداد خطة، أو ميزانية بشكل سليم، إلا أن التدريب الفني لم يعد كافياً بسبب ضرورة أن تتكيف المنظمة مع التغيرات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة، وزيادة الاهتمام بتحسين مستويات جودة المنتجات، والرغبة في زيادة الإنتاجية لمواجهة تحديات المنافسة (أبو النصر، 2017م: 24).

ويشير الباحثون إلى أن أهمية التدريب في المنظمات في الوقت الحاضر قد أصبحت أمراً أساسياً دون أدنى شك، وأن مخرجات العمليات التدريبية تهدف إلى النهوض بالعاملين وهذا ما تطمح له أي منظمة، ويضيف الباحثون بعضاً من مخرجات التدريب في المنظمات حسب خبرتهم بهذا الخصوص ويمكن استعراضها كالتالي: توفر معلومات وخبرات للمتدرب يمكن من خلالها أداء واجباته العملية بفاعلية. ورفع كفاءة الموظفين وتنمية قدراتهم لتولي مناصب عالية. وأيضاً تطوير العلاقات البشرية في بيئة المنظمة. وتحسين وزيادة الإنتاج. ورفع الحالة المعنوية والمزاجية لدى الموظفين.

تخطيط التدريب:

يقصد بالتخطيط للتدريب: تجهيز عدد من البرامج والدورات التدريبية، ويُتخذ تنفيذها وفق سياسات المنظمة وأهدافها بقصد تطور ونمو العاملين. وتكون غالباً عملية التخطيط سنوياً أو شهرياً (أبو النصر، 2009م: 104).

ويعرف الباحثون مفهوم تخطيط التدريب بأنه: وضع خطة سليمة للتدريب، متضمنة حزمة من البرامج أو الدورات التدريبية بحدود الإمكانيات المتوفرة وحسب احتياج التخصصات منها الدورات الطويلة والمتوسطة والقصيرة، بهدف تنمية العاملين وتطوير أدائهم وكفاءتهم.

مراحل تخطيط التدريب منها (أبو النصر، 2009م: 104-105):

- 1- تخطيط القوى العاملة: ذلك أن التخطيط للتدريب يعتمد بدرجة أساسية على توافر معلومات واضحة ودقيقة عن القوى العاملة في المنظمة من حيث عددهم ومستوياتهم التعليمية ومهاراتهم الوظيفية.
- 2- تحديد الاحتياجات التدريبية: إن نجاح التدريب يعتمد بشكل أساسي على تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين المراد تدريبهم حيث تعتبر المؤشر الذي يوجه التدريب من خلال التوجيه الأمثل والذي يحقق الأداء المتميز للعاملين وزيادة فعالية المنظمة.
- 3- تحديد أنواع التدريب: يتوقف اختيار واستخدام نوعية التدريب على نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية ومعرفة طبيعة تلك الاحتياجات التدريبية، وكذلك نوع الموظفين المراد تدريبهم ومراكزهم الوظيفية في المنظمة. ويوجد حالياً أنواع مختلفة من التدريب، منها: الدورات التدريبية العامة، والدورات التدريبية الخاصة، والدورات التأهيلية والإعدادية، ويمكن أن تكون هذه الأنواع حسب الأفراد أو الجهات الحكومية.
- 4- تحديد أماكن التدريب: تقوم بعض المنظمات بتدريب موظفيها في مراكز تدريب داخلية أنشئت داخل المنظمة لغرض التدريب، وذلك لأسباب كثيرة، بينما تفضل منظمات أخرى إرسال متدربيها إلى مراكز ومعاهد تدريبية خارجية متخصصة ولذلك أيضاً أسبابه.
- 5- التمويل المخصص للتدريب (ميزانية التدريب): تحتل ميزانية التدريب في أغلب المنظمات وأبواب ميزانية المنظمة، ويعود ذلك إلى نظرة بعض القائمين على تلك المنظمات إلى التدريب وكونه نشاطاً ثانوياً في مسيرة المنظمة.

مبادئ التدريب:

للتدريب عدة مبادئ تفرض على المسؤولين المختصين في إدارة التدريب أو إدارة تنمية الموارد البشرية التقيد بها، والأخذ بعين الاعتبار على تنفيذها في جميع المراحل التدريبية. وإذا نفذت هذه المبادئ تنفيذاً صحيحاً وأكثر مرونة، فإنها سوف تؤدي إلى تحقق الإدارة الصحيحة للتدريب، كما ستسهم في ازدياد عائدات التدريب. ومن هذه المبادئ نذكر (أبو النصر، 2009م: 50-52):

- أ- مبدأ الاستمرارية: ويقصد باستمرار التدريب: إعادة ظهور عناصر الرسالة التدريبية (معلومة/مهارة/اتجاه/سلوك)، بالاستمرار في الأجزاء المختلفة للخبرة التدريبية في صور وأشكال متنوعة، على اعتبار عودة ظهور تلك العناصر يتيح للمتدرب فرصاً متكررة للتفكير والإحساس، والعمل بنفس النظام وبطريقة تتصف بالتناسق وينتج عنه أثر في إدراك وترسيخ المعرفة والمهارة والسلوك والاتجاه المرغوب بطريقة فعالة.
- ب- مبدأ توالي الخبرات أو التقدم الوظيفي: ويُقصد به: ترتيب محتويات المنهج التدريبي والخبرات بما يحقق كفاءة المتدربين وتطوير مستواهم إلى مستويات أعلى والقيام بمسئولياتهم بشكل أفضل.
- ج- مبدأ التدرج: وهو مبدأ يرتبط ارتباطاً دقيقاً بالمبدأ السابق، حيث يجب أن يتم تدرج التدريب في تقديم محتوى المادة التدريبية، مبتدئاً بالمعلومات والمعارف الرئيسية، ثم التقدم تدريجياً إلى صعوبات التطبيق البسيط والتقليدي، حتى يتم معالجتها أولاً ثم التدرج إلى المشكلات الأكثر تعقيداً. ويشترط في هذا المبدأ أن يتم ترتيب التدريب أثناء التنفيذ، ليتماشى بطريقة متسلسلة تسلسلاً منطقيًا وتراكميًا.
- د- مبدأ التكامل: ويقصد به إتمام التوازن بين الجانب النظري، والجانب العملي في جميع البرامج التدريبية، وتحقيق الارتباط المتبادل بين عناصر الرسالة التدريبية (معلومة/ مهارة/اتجاه/سلوك)، والانسجام بين الأفكار والإحساس والعمل بالنسبة للمتدرب.
- هـ- مبدأ الشمول: ويعني اتساع أنشطة التدريب لتعم جميع العاملين باختلاف التخصصات، وجميع الطبقات حتى يتم ضمان لغة مشتركة بين عموم العاملين، مما يحقق تنسيق الجهود وتنظيمها وإرشادها نحو تحقيق الأهداف.

الدراسات السابقة:

- قام الباحثون بحصر عدد من الدراسات السابقة وتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث، كما يلي:
- دراسة (عبيدات، 2003م) واقع إستراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية، واستهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إستراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية ومنها وظيفة التدريب، وقد استخدمت هذه

- الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتحددت عينة الدراسة في عدد 156 من موظفي البنوك الأردنية. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية: أن البنوك الأردنية لديها مقدرة متوسطة في الربط بين إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب والتخطيط الاستراتيجي للبنك ككل، وأن تطبيق وظيفة التدريب للموارد البشرية في البنوك الأردنية تتم بدرجة عالية.
- اما الدراسة التي قام بها (المحاسنة، 2004م) وعنوانها تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب. وقد استهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية البرامج التدريبية لدورات الإدارة العليا والتنفيذية المنعقدة في المعهد الوطني للتدريب خلال الأعوام 2000-2001، وذلك حسب وجهة نظر المشاركين في هذه البرامج، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لهذا الغرض وكانت النتائج كما يلي: أن هناك رضا من أفراد مجتمع الدراسة عن التدريب، وإن البرامج التدريبية الفعالة ومستواها مرتفع من وجهة نظرهم، وأنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات للمتدربين وفاعلية البرامج التدريبية.
- اما الدراسة التي قام بها (العطوي، 2007م) وعنوانها أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية. وقد استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب التدريب، وأثرها على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة والبالغ عددهم (548)، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين لأساليب التدريب المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن المتوسط العام لتصوراتهم لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت أيضًا بدرجة مرتفعة، كما توصلت إلى وجود أثر لأساليب التدريب المتبعة في فاعلية البرنامج التدريبي للمتدربين في المؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني في المملكة العربية السعودية.
- اما الدراسة التي قام بها (العززي، 2013م) وعنوانها فاعلية البرامج التدريبية لمشروع أمن الحدود في منطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين، وقد استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهداف البرامج التدريبية في تحقيق أهداف مشروع أمن الحدود بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين، والتعرف على مستوى استفادة المتدربين من البرامج التدريبية، والتعرف على أهم الإيجابيات والسلبيات والسبل التي تعزز من الإيجابيات، وتحد من السلبيات للبرامج التدريبية، وكان مجتمع الدراسة من جميع المتدربين بمركز تدريب حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية من الضباط والأفراد والبالغ عددهم (2420) متدرجًا، وتم اعتماد أسلوب العينة العشوائية المنتظمة للمتدربين، وتم توزيع (467) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استرداد (428) استبانة تمثل العينة الرئيسة لهذه الدراسة بدرجة ثقة (95%). وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق مدخل للمسح الاجتماعي للعينة، مستخدمًا الاستبانة كأداة للدراسة، وكان من أهم النتائج أن البرامج التدريبية أهداف مشروع أمن الحدود بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين واستفادة المتدربين من هذه البرامج على الصعيد العملي، والإلمام بالإجراءات الأمنية الجديدة، والمعرفة والمهارات التأسيسية الضرورية لاستخدام نظام القيادة والسيطرة. وعملت على معرفة أهم الإيجابيات والسلبيات للبرامج التدريبية.
- اما الدراسة التي قام بها (موسى، 2016م) وعنوانها دراسة تقويمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. واستهدفت هذه الدراسة التوصل إلى تصور مقترح لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود للمتدربين من القطاعات الأمنية، وذلك باستخدام النهج الوصفي وأداة الاستبانة موزعة على عينة الدراسة والبالغ عددهم (204) متدرجًا، وقدمت هذه الدراسة اقتراحات والتوصيات منها: بناء نظام فعال لمتابعة وتقييم البرامج التدريبية المقدمة للقطاعات الأمنية بالرياض، وإيجاد آلية لعمل تقييم شامل لتلك البرامج التدريبية، والاهتمام بطرق تحديد الاحتياجات التدريبية.
- اما الدراسة التي قام بها (سليمان، 2017م) وعنوانها تقييم فاعلية برامج التدريب بمراكز جامعة الجزيرة من وجهة نظر المتدربين، وقد استهدفت هذه الدراسة إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية بمراكز جامعة الجزيرة من وجهة نظر المتدربين داخل الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستدلالي وأداة الاستبانة لجمع البيانات، وأثبتت نتائج الدراسة أن ضعف فاعلية التدريب قد يرجع لاختيار الحزم التدريبية أو اختيار الموظفين المناسبين لها أو أن البرنامج التدريبي غير مناسب مع الاحتياجات التدريبية، كما أثبتت الدراسة عدة توصيات ومنها: مراعاة توقيت زمني مناسب لتنفيذ البرامج حتى لا تتعارض مع أداء المهام، وتوفير وسائل النقل من وإلى مكان التدريب، والمحافظة على السلوك الإيجابي للمتدربين واستعدادهم للتعلم، والاهتمام بتذليل المعوقات والصعاب التي تحد من فاعلية التدريب.
- هدفت دراسة (Jeni & Al-Amin) إلى دراسة أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم: البنك دراسة تجريبية على البنك الخاص في منطقة نواكالي في بنغلاديش، استخدمت هذه الدراسة أسلوب أخذ العينات الطبقي لسحب عينة من ٦٠

موظفاً من مجتمع مكون من ٧٠ موظفاً من خلال استبيان تداركاً لتأثير التدريب على أداء الموظفين وتحفيز الموظفين والرضا الوظيفي في القطاع المصرفي في بمنطقة نواكالي في بنغلاديش. تظهر هذه النتائج أن متوسط التدريب والتطوير أثناء العمل يقع من ٣,٢٣ إلى ٤,٤ وللتدريب والتطوير خارج العمل من ٢,٣٦ إلى ٤,٠٥. التأثير الإجمالي للتدريب والتطوير من وجهة نظر موظفي القطاع المصرفي الخاص في منطقة نواكالي بلغ متوسط وانحراف معياري على التوالي في المجموع تشير هذه النتيجة إلى أن التدريب والتطوير لهما تأثير كبير على أداء الموظف وإنتاجيته من منظور موظفي البنوك الخاصة في منطقة نواكالي ، كشفت نتائج الدراسة بشكل عام أن التدريب لا يزيد من أداء الموظفين فحسب، بل يؤثر أيضاً بشكل إيجابي على تحفيز الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل القطاع المصرفي الخاص في بنغلاديش.

التعليق على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة تبين ما يلي :

- استفاد الباحثون من الدراسات السابقة في التأصيل النظري للدراسة الحالية لتحديد مصطلحات الدراسة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع البرامج التدريبية بشكل عام واتفقت كذلك مع بعض الدراسات في استخدام المنهج الوصفي وأداة الاستبانة.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة لاختلاف الزوايا التي تم تناولها واختلاف الأهداف والبيئات والفتريات الزمنية.

ما تميزت به الدراسة الحالية:

تعتبر الدراسة الحالية -حسب إطلاع الباحثون على الدراسات السابقة- أنها الدراسة الأولى التي تناولت موضوع قياس فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير، كما أن الدراسة الحالية أجريت على منظمة تلعب دوراً كبيراً فيما تقدمه تجاه شريحة كبيرة من شرائح المجتمع.

3- الدراسة الميدانية وأجراءاتها

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي أمانة منطقة عسير، والبالغ عددهم (945) موظفاً من موظفي الأمانة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي الأمانة، مكونة من (140) موظفاً من أمانة منطقة عسير. والجدول (1) يوضح ذلك على النحو الآتي:

جدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، المؤهل العملي، الخبرة)

المجموع	النسبة	التكرار	فئات المتغير	المتغير
140	2.9	4	25 سنة فأقل	العمر
	23.6	33	من 26 إلى 35 سنة	
	55.0	77	من 36 إلى 45 سنة	
	18.6	26	أكثر من 45 سنة	
	100.0	140	المجموع	
140	67.9	100	دبلوم فأقل	المؤهل العملي
	17.1	19	بكالوريوس	
	12.9	18	ماجستير	
	2.1	3	دكتوراه	
	100.0	140	المجموع	

المجموع	النسبة	التكرار	فئات المتغير	المتغير
140	7.1	10	5 سنوات فأقل	الخبرة
	15.0	21	من 6 إلى 10 سنوات	
	53.6	75	من 11 إلى 20 سنة	
	24.3	34	أكثر من 20 سنة	
	100.0	140	المجموع	

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة كأداة لجمع المعلومات، تم تصميمها وتطويرها بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وهدفت إلى قياس درجة فاعلية البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير، وتكونت الأداة من ثلاثة محاور وهي: واقع البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير. ومعوقات البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير. وسبل تفعيل دور البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير.

ولأغراض التحليل الإحصائي، كان الميزان المتعلق بقياس الفقرات على النحو الآتي:

درجة التوافر				
موافق بشدة	موافق	لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

صدق الأداة: تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام طريقتين:

- صدق المحتوى: تم التحقق من صدق المحتوى بعرض أداة الدراسة الحالية على مجموعة من المختصين. إضافة إلى خبراء في كلية الأعمال للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الملك خالد، لتحديد درجة وضوح العبارات، وسلامتها اللغوية. ودرجة مناسبتها، وأهميتها للمجال الذي تنتمي إليه، وإبداء ما يراه مناسباً من إضافة أو تعديل أو حذف لبعض الفقرات والعبارات، حتى خرجت أداة الدراسة بصورتها النهائية مكونة من (30) فقرة.
- صدق البناء: حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الفقرات والمحور الذي تنتمي له الفقرة، وتجدر الإشارة إلى أن جميع الفقرات جاءت دالة إحصائياً، لذا لم يتم حذف أي فقرة، والجدول (2) يبين ذلك على النحو الآتي:

الجدول (2): معاملات الارتباط بين الفقرات والمحور الذي تنتمي له الفقرة

الفقرة	الارتباط مع المحور الأول	الفقرة	الارتباط مع المحور الثاني	الفقرة	الارتباط مع المحور الثالث
1	0.385	1	0.655	1	0.499
2	0.434	2	0.622	2	0.408
3	0.377	3	0.451	3	0.304
4	0.566	4	0.534	4	0.429
5	0.455	5	0.577	5	0.58
6	0.322	6	0.510	6	0.530
7	0.379	7	0.344	7	0.510
8	0.379	8	0.375	8	0.500
9	0.741	9	0.625	9	0.399
10	0.544	10	0.622	10	0.375

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لمحاور الدراسة، إذ تراوحت قيم معاملات الثبات بين (0.86-0.93)، وتعد هذه المعاملات مقبولة لأغراض الدراسة، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الدراسة

الرقم	المجالات	قيمة مُعامل ثبات الاتساق الداخلي
1	واقع البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير	0.86
2	معوقات البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير	0.93
3	سبل تفعيل دور البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير	0.91

يتبين من الجدول (3) أن قيم معاملات الثبات بين (0.86-0.93)، فقد حصل المجال (واقع البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير) على نسبة ثبات (0.86)، والمجال (معوقات البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير) على نسبة ثبات (0.93)، وحصل المجال (سبل تفعيل دور البرامج التدريبية لموظفي أمانة منطقة عسير) على نسبة (0.91). وتعد هذه المعاملات مقبولة ومناسبة لأغراض الدراسة.

4- نتائج الدراسة

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها:

1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على: ما هو واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)، والجدول (4) يبين نتائج ذلك على النحو الآتي:
جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة موظفي أمانة منطقة عسير مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الواقع
تشجع برامج التدريب على زيادة خبرات موظفي الأمانة حول موضوعات التدريب.	4.10	3.637	1	مرتفع
تشجع البرامج التدريبية المقدمة على مواصلة التنمية المهنية لموظفي الأمانة.	3.84	1.207	2	مرتفع
تهتم البرامج المقدمة بالعمل على تحسين مهارات موظفي الأمانة.	3.76	1.090	3	مرتفع
تتنوع أساليب التدريب المستخدمة من قبل المدربين.	3.66	1.191	4	متوسط
تشجع البرامج المقدمة على مساهمة موظفي الأمانة في تنفيذ المهام والأنشطة المطروحة.	3.66	1.142	4	متوسط
يتميز المدربين بربطهم للمعلومات والمواد المقدمة بالتطبيق العملي.	3.66	1.168	4	متوسط
تركز البرامج المقدمة على حل مشكلات موظفي الأمانة.	3.61	1.227	7	متوسط
تسهم البرامج المقدمة في استمرارية الاتصال الفعال القائم على حرية الرأي.	3.57	1.218	8	متوسط
الساعات المخصصة لوقت الدورات كافية.	3.48	1.190	9	متوسط
تتضمن الدورات إجراء أبحاث علمية يغلب عليها الطابع التطبيقي الميداني.	3.33	1.289	10	متوسط
الدرجة الكلية	3.67	1.098	—	متوسط

يتبين من نتائج الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير، قد تراوحت ما بين (3.33-4.10)، وأن المتوسطات الحسابية لتقديرات واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير الكلي بلغ (3.67) وبدرجة متوسطة. وقد يرجع السبب في هذه النتيجة إلى وجود قصور في تفعيل البرامج التدريبية للموظفين في أمانة منطقة عسير، وأيضاً بسبب كثرة الأعباء الملغاة على عاتق الموظفين، وعدم إيجاد الوقت المناسب للالتحاق بالبرامج التدريبية. كذلك عدم وجود إلزامية الالتحاق بالبرامج التدريبية، وضعف الحوافز والمكافآت للملتحقين بالبرامج التدريبية، وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "تشجع برامج التدريب على زيادة خبرات موظفي الأمانة حول موضوعات التدريب" وبدرجة مرتفعة، وقد يعود السبب في ذلك إلى حرص الأمانة على زيادة خبرات موظفيها من خلال البرامج التدريبية. الأمر الذي ينعكس على سير عملهم، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "تتضمن الدورات إجراء أبحاث علمية يغلب عليها الطابع التطبيقي الميداني"، وبدرجة متوسطة، وقد يرجع السبب في ذلك إلى ضعف وجود الكفاءات القادرة على ربط الأبحاث بالواقع، والميل إلى الجانب النظري لسهولته وسرعة إنجازه بخلاف البحوث التطبيقية التي تتطلب كفاءة

وفاعلية وإبداعاً في عملها وإنجازها. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة عبيدات (2003)، والتي أظهرت أن استخدام البرامج التدريبية جاءت متوسطة، واختلفت مع دراسة المحاسنة (2004)، ودراسة العطوي (2007)، والتي أظهرت نتائجها ارتفاعاً في استخدام البرامج التدريبية، بينما أظهرت دراسة سيلمان (2017) انخفاضاً.

2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي ينص على: ما هي معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)، والجدول (5) يبين نتائج ذلك على النحو الآتي:
جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الواقع	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	1	.868	4.14	عدم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين بشكل دقيق.
مرتفع	2	.959	4.01	عدم وجود التخطيط المسبق لعملية التدريب.
مرتفع	3	1.025	3.99	غياب الرضا الوظيفي والتذمر لدى اغلب العاملين في الأمانة.
مرتفع	4	1.009	3.94	قلة الميزانيات التي تخصص لمشروعات تدريب موظفي الأمانة.
مرتفع	5	.983	3.93	لا يقوم القطاع الخاص بالدور المتوقع منه في هذا الشأن.
مرتفع	6	1.122	3.80	غياب التواصل الداخلي بين موظفي الأمانة.
مرتفع	7	1.054	3.76	التمسك بالأساليب التدريبية القديمة وعدم مواكبة الأساليب التدريبية للتطورات الحديثة.
مرتفع	8	.999	3.73	لا توجد استفادة من تنظيمات المجتمع المدني في المساهمة في مشروعات تدريب موظفي الأمانة.
متوسط	9	1.151	3.52	قلة التزام موظفي الأمانة بمواعيد التدريب.
متوسط	10	1.144	3.30	عدم رغبة بعض موظفي الأمانة في التدريب.
مرتفع	—	0.686	3.81	الدرجة الكلية

يتبين من نتائج الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)، قد تراوحت ما بين (3.3- 4.14). وأن المتوسطات الحسابية لتقديرات معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)، الكلية جاءت بدرجة مرتفعة. وقد تدل هذه النتيجة على كثرة المعوقات التي تقف عائقاً أمام تنفيذ البرامج التدريبية كتحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم رغبة الموظفين في التدريب بسبب قلة الوقت وعدم إدراكهم لأهمية هذه البرامج وفعاليتها في إكسابهم الخبرات والكفاءات التي تحسن من مستوى عملهم، وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "عدم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين بشكل دقيق"، وبدرجة مرتفعة. وقد يكون السبب في ذلك هو ضعف التخطيط المسبق للبرامج وحصص احتياجات الموظفين التدريبية قبل البدء في عمل وتفعيل البرامج التدريبية، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "عدم رغبة بعض موظفي الأمانة في التدريب". وبدرجة متوسطة، وقد تدل هذه النتيجة إلى وجود قصور في وعي الموظفين بأهمية التدريب وقلة الوقت لديهم، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سليمان (2017) والتي أظهرت أن هناك معوقات لتطبيق برامج التدريب.

3- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي ينص على: ما هي سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)، والجدول (6) يبين نتائج ذلك على النحو الآتي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الواقع	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	1	.735	4.44	اختيار الأماكن المناسبة للتدريب وتزويدها بالأجهزة التقنية الحديثة.
مرتفع	2	.840	4.37	تطبيق أساليب حديثة في تدريب الموظفين.
مرتفع	2	.846	4.37	مراعاة اختيار التوقيت المناسب لإجراء التدريب.
مرتفع	4	.890	4.31	الاستعانة بخبراء من الجامعات السعودية.
مرتفع	5	.941	4.30	أن يكون هناك متابعة ميدانية لأثر التدريب.
مرتفع	5	.855	4.30	التنسيق بين موضوعات الدورات التدريبية لعدم التكرار.
مرتفع	7	.998	4.26	أن يتم ربط التدريب بخبرات عملية ميدانية وليست نظرية.
مرتفع	7	.911	4.26	تحديد الاحتياجات التدريبية لجميع فئات الموظفين المتدربين.
مرتفع	9	1.048	4.21	منح موظفي الأمانة المتدربين مكافآت مالية.
مرتفع	10	1.076	4.07	عقد امتحانات في نهاية كل دورة لتقييم الموظفين.
مرتفع	—	.715	4.29	الدرجة الكلية

يتبين من نتائج الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير)، قد تراوحت ما بين (4.07-4.44)، وأن المتوسطات الحسابية لتقديرات سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير) الكلية جاءت بدرجة مرتفعة، وتأتي هذه النتيجة للتأكيد على أهمية تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير وضرورة تزويد الموظفين بالخبرات التدريبية والبرامج التي تسهم في تقدمهم في عملهم وتزيد من عطاءهم. وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "اختيار الأماكن المناسبة للتدريب وتزويدها بالأجهزة التقنية الحديثة" وبدرجة مرتفعة، وقد تشير هذه النتيجة إلى قصور في توفير أماكن تدريبية في أمانة منطقة عسير مزودة ومجهزة بالتقنيات الحديثة. وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "عقد امتحانات في نهاية كل دورة لتقييم الموظفين"، وبدرجة متوسطة، ويعود السبب في هذه النتيجة إلى ضرورة توفر التغذية الراجعة للبرامج التدريبية والتي من خلالها يمكن معرفة الاحتياجات التدريبية لهم ومدى إشباعها. اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سليمان (2017)، ودراسة العززي (2013) ودراسة موسى (2016) حيث اتفقت معها في الحاجة إلى وجود سبل لتفعيل برامج التدريب.

النتائج للدراسة:

خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

- 1- جاءت نتائج السؤال الأول واقع البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير) بدرجة متوسطة.
- 2- جاءت نتائج السؤال الثاني معوقات البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير) بدرجة مرتفعة.
- 3- جاءت نتائج الثالث سبل تفعيل دور البرامج التدريبية في أمانة منطقة عسير من وجهة نظر عينة الدراسة (موظفي أمانة منطقة عسير) بدرجة مرتفعة.

التوصيات:

- بناء على نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يقوم الباحثون بعرض عدد من التوصيات موجبة لمسؤولي التدريب بأمانة منطقة عسير والتي قد تفيدهم بتطوير ومعالجة مشكلات البرامج التدريبية:
- ضرورة توعية موظفي أمانة منطقة عسير بأهمية البرامج التدريبية من خلال عقد اللقاءات والمحاضرات التي تسهم في تعريفهم بالبرامج التدريبية وتوفير قاعات تدريبية في الأمانة مجهزة ومزودة بالتقنيات الحديثة لعقد البرامج التدريبية.
 - أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وفق قواعد أو أسس محددة وواضحة ومدروسة من قبل مختصين في المجال ذاته، وذلك لكونهم الأكثر دراية بنقاط الضعف التي تحتاج لمعالجة وتدريب.

- تبني وسائل تقييم متنوعة للحكم على مدى تحقيق البرامج التدريبية من غايتها، والهدف من ذلك تجويد البرامج وتوفير تغذية راجعة للحكم على مدى تحقيق البرامج التدريبية لغايتها.

قائمة المراجع:

- أبو قفة، هدية منصور خليفة. (2003م). أثر تحديد الاحتياجات التدريبية للمصارف التجارية الليبية على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2009م). مراحل العملية التدريبية (تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية). (ط.2). المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2017م). التدريب عن بعد: بوابتك لمستقبل أفضل. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- خليل، خالد إبراهيم. (2016م). فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي (دراسة حالة أقسام الأشعة في قطاع غزة). (رسالة ماجستير غير منشورة). برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى.
- دراغمة، رافع. (2020م). فاعلية التدريب الميداني في تهيئة خريجي جامعة النجاح الوطنية لسوق العمل: دراسة وصفية من وجهة نظر خريجي كليتي الاقتصاد والإعلام، مجلة جامعة النجاح، 34: (11): 2120-2084.
- رضوان، محمود عبد الفتاح (2012م). تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- سليمان، منى أحمد. (2017م). تقييم فاعلية برامج التدريب بمراكز جامعة الجزيرة من وجهة نظر المتدربين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجزيرة.
- عبيدات، شذى محمود إبراهيم. (2003م). واقع إستراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية.
- عزت، أماني بهجت. (2018م). التدريب: مفهومه وأهدافه وأهميته. المجلة العلمية لكلية الآداب - جامعة أسيوط، 131-150
- العطوي، صالح. (2007م). أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة.
- العازي، عويد. (2013م). فاعلية البرامج التدريبية لمشروع أمن الحدود في منطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- المحاسنة، أحمد. (2004م). تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة.
- موسى، هاني محمد يونس. (2016م). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. (بحث منشور). جامعة بنها.
- تقرير برنامج التحول الوطني. (2021م). تحول وطني للحاضر والمستقبل، متاح على الرابط الآتي:

<https://www.vision2030.gov.sa/media/jmocu0t4/annual-ntp-report-2021-ar.pdf>