

دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على دافعية التدريب أثناء الخدمة

(*) أ.م.د. وليد أحمد سامي

المقدمة:

إن التنمية المهنية للإداري هي أحد المطالب الملحة في المجال الرياضي بشكل عام , وفي مجال إعداد و تدريب الإداري الرياضي قبل وأثناء الخدمة علي وجه الخصوص , حيث تسعى دول العالم إلى تحقيقه تدريجياً من مرحلة الإعداد الأكاديمي و بشكل مستمر حتى نهاية المستقبل المهني (١٨:٣٦).

و يري "عدنان عبد الرحمن وآخرون" (٢٠٠٧م) أن تنوع التقنيات التكنولوجية في مختلف مجالات الحياة وتطوير النظم واساليب العمل لم يعد مشكلة في حد ذاته ، وإنما تكمن المشكلة الحقيقية في مدى قدرة الفرد على إستيعاب تلك التقنيات التكنولوجية المتلاحقة وتوظيفها بصورة يمكن خلالها تحقيق الاهداف الاستراتيجية التي تسعى اليها المنظمة(٩:١٣٨).

كما يري "علي عبد المجيد" (٢٠٠٨م) أن تنمية الموارد البشرية تمثل إحدى المشاكل الحيوية والهامة التي تواجه أي مؤسسة , وبالنظر إلى وظيفة التنظيم كأحد الوظائف الإدارية يتضح أنها تهدف إلى تحديد وتجمع أوجه النشاط اللازم القيام به لتحقيق أهداف المؤسسة, وإسناد تلك الأنشطة لأفراد مؤهلين مع منحهم السلطات و الصلاحيات الوظيفية لأداء هذه الأنشطة بحيث يكون هناك تنسيق بين هؤلاء الأفراد (١١ : ٧٧) .

حيث يشير "محمد إسماعيل" (٢٠٠٤م) إلى أن اختلاف خصائص الأفراد وتنوع قدراتهم ودوافعهم واتجاهاتهم واحتياجاتهم تختلف من فترة إلى أخرى ، مما يعني أن طبيعة الموارد البشرية متعددة الدوافع و متجددة الحاجات ولذا ينبغي عدم الاهتمام بالموارد البشري كفرد عامل داخل المنظمة فقط، وإنما كأحد الموارد التي يمكن أن تضيف للمنظمة ميزة جديدة من مزاياها التنافسية (١٤ : ٣٥) .

لذا يري "رأفت السيد" (٢٠٠٦) أن التدريب أثناء الخدمة يمثل حجر في تعديل و تشكيل السلوك الإنساني نحو الوفاء بالتحديات التنافسية مما يعود بالفائدة علي الفرد والمنظمة وبالتالي علي المجتمع، فهو نشاط يهدف إلى تحسين الأداء تحسين الأداء الحالي و المستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم علي الإنجاز (٥ : ١٧).

كما يري "محمد صبحي حسانين, أمين أنور الخولي" (٢٠٠١م) أن التدريب أثناء الخدمة يعد استكمالاً للإعداد المهني والأكاديمي الذي تلقاه الإداري الرياضي بعد تخرجه حيث يتم تزويده بأحدث الجوانب المهنية التي استحدثت بعد التخرج في سبيل مواكبة هذه الجوانب والمستحدثات , وأيضاً في سبيل الارتقاء بخدماته المهنية في

(*) أستاذ مساعد بقسم الترويج الرياضي - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان.

المجتمع، فالمتخصص المهني مهما كانت جوده برامج إعداد علي مستوي أرفع التخصص أو العمل المهني، فإنها من الصعوبة بمكان أن تمد الإداري الرياضي بحلول لكافة المشكلات التي ستقابلة في مواقع العمل المختلفة، حيث أن التطورات العلمية والفنية المتلاحقة في الحقل الرياضي من النمو و التسارع بحيث لا يستطيع المتخصص المهني ملاحقتها بمفرده (١٨ : ٦١-٣٩٦) .

و يؤكد "جمال الدين المرسي" (٢٠٠٣م) أن أداء الفرد داخل أي منظمة هو محصلة تفاعل بين جانبيين، الجانب الأول يمثل القدرة علي العمل و الرغبة في العمل و الجانب الأخر يمثل الاختيار و التوجيه و التدريب والذين يعتبروا بمثابة أنشطة ذات علاقة بجانب المقدرة، وهذا يعني أن أحد المحددات الرئيسية لأداء مازال غائباً وهو جانب الدفاعية، فالدفاع يمثل أداة بث الرغبة والحماس وبالتالي توظيف المقدرة لتحقيق الأهداف المحددة. (٣ : ٧٨-٨٨) .

كما أشار "فريند جيو، J., Friend." (١٩٩٨م) أنه يمكن تحديد مراحل عملية الدفاعية في وجود حاجات غير مشبعة تساعد علي زيادة توتره، مع ضرورة الوضع في الاعتبار أن دوافع الأفراد تختلف باختلاف صفاتهم الشخصية و اتجاهاتهم ومعتقداتهم و البيئة المحيطة بهم (٢٤ : ١٠٥-١٠٨) .

و يؤكد "ميلفن إم، توم بويغ، Melvin, M., Tom Bough" (١٩٩٩م) علي ضرورة فهم دوافع وسلوكيات العاملين وتصرفاتهم، مما يساعد علي إيجاد السبل التي تعمل علي تحفيز الأفراد بصورة فعالة الأمر الذي ينعكس علي مدي خلق الدفاعية للتدريب أثناء الخدمة، فالقدرة علي الأداء لا تؤدي ثمارها دون إسنادها إلي دافع أو محفز كما يشير مبدأ الدفاعية وعلاقته بالإنتاج والشعور به (٢٥ : ١-٣) .

مشكلة البحث

يمثل التدريب أثناء الخدمة في مجال التربية البدنية والرياضة مجموعة من الخبرات و الإجراءات التي يمكن من خلالها مساعدة الإداريين العاملين بالمجال الرياضي في الحصول علي خبرات كافية سواء في عملهم الحالي أو الذي ينظر قيامهم به في المستقبل و ذلك عن طريق تكوين وتنمية العادات المناسبة للتفكير و العمل علي اكتساب المهارات والمعرفة علي اكتساب المهارات و المعرفة وتغير الاتجاهات.

لذا يشير "حسن الطعاني" (٢٠٠٢م) أن التنمية والتدريب أثناء الخدمة عبارة عن إستراتيجيتين ملتحمين في شكل مدخلات لمنظومة إعداد الإداري الرياضي تنفيذاً أثناء الخدمة، بحيث تقرر الأولي بشكل واعي في ضوء خبرة الإداريين الرياضيين، وتنفذ في سياق تنمية الهيئة الإدارية، أو توجيه وتدريب الزملاء أو الأنشطة الذاتية المنظمة، ويقوم أثارها من خلال التقويم الذاتي والممارسات التأملية، بينما تقرر الثانية خارجياً من قبل المتخصصين، وتنفذ من خلال أساليب تدريبية متنوعة تقوم أثرها بمقاييس محددة (٤ : ٨٨) .

ويؤكد "إبراهيم قويدر" بأن التدريب و التنمية المستمرة عنصر مهم لحسن الأداء وسرعة الإتقان للقوي البشرية، وزيادة قدرتها المعرفية والتكنولوجية لتكون أكثر مرونة وتكيف واستجابة للتطورات العالمية لتنظيم الإنتاج التي باتت تتسم بطابع التغير السريع في المهارات المهنية (١ : ١٣٧)

ومن خلال تحليل ما سبق يري "الباحث" أنه نظراً لأهمية البالغة للتدريب في تحسين وتعزيز الأداء الفردي والجماعي وتحقيق وتنمية فاعلية الدور الذي تقوم به الإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة , وإدارات رعاية الشباب بالكليات التابعة لجامعة حلوان في حياة طلاب و طالبات مختلف الكليات , فضلاً عن قدراتها التنافسية خاصة مع المتطلبات الجديدة التي فرضتها متطلبات الهيئة العامة للاعتماد وضمان الجودة لتقدم الجامعة وكلياتها المختلفة للاعتماد.

لذا كان من الضروري التعرف علي العوامل المؤثرة علي دوافع التدريب أثناء الخدمة للأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان , وذلك حتى يتسنى التخطيط لأنشطة البرامج التدريبية وفقاً للعوامل الإيجابية والتي تستثمر دافعية الأخصائيين والأخصائيات لتطوير و تنمية كفاياتهم الإدارية.

أهمية البحث والحاجة إليه

- تمثل تلك الدراسة محاولة لرصد أهم العوامل الأساسية المؤثرة علي دوافع التدريب أثناء الخدمة للأخصائيين العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان , وإيجاد السبل المناسبة لاستثمار دافعتهم في أنشطة التدريب أثناء الخدمة بفاعلية مما يسهم في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لهم.

- ضرورة إتباع الأساليب العملية في مجال الأنشطة التدريبية والتأكد علي أهمية دراسة سلوكيات الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان ومعرفة احتياجاتهم ومن ثم نوع الحوافز التي تساعد علي تدعيم وتثبيت السلوكيات الإيجابية , والعمل علي تلاشي السلوكيات السلبية لتحقيق ما تصبو إليه إدارات رعاية الشباب بالجامعة.

التأكد علي دور إدارات رعاية الشباب بالجامعة عند تصميم الوظيفة الادارية وتحديد طبيعتها بان يتوافرها السمات الوظيفية التي تعمل على زيادة دافعية على زيادة دافعية الاخصائي كما يجب ان تتسم الوظيفة بالاثراء الذي يعنى إحداث التغيرات بطبيعة الوظيفة بحيث تمنحه المزيد من المسؤولية والاستقلالية وفرص النمو وإكساب المهارات والقدرات الجديدة بما يساعد علي رفع مستوي رضاه الوظيفي وزيادة مستوي الكفاءة في الأداء

هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف علي العوامل المؤثرة علي دافعية التدريب أثناء الخدمة للأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان من خلال التعرف علي:-

- الطموحات الوظيفية للأخصائيين والمؤثر في دافعتهم للاتحاق بالبرامج التدريبية .
- سياسات التدريب .
- الدعم الوظيفي .
- نتائج البرامج التدريبية .

الدراسات المرتبطة

١- قام "بروش دي، ليكاتا بي، Brush, D., & Licata, B." (٢٠٠٤م) (٢٢) بدراسة استهداف التعرف علي أثر فاعلية التدريب والتنمية الإدارية في القدرة علي تعلم المهارات الإدارية واستخدام الباحثان المهج الوصفي لملاءمته لتحقيق هدف الدراسة , واشتملت عينة الدراسة علي (١٨٥) من المستويات الإدارية المختلفة و اعتمد الباحثان علي الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة, وتوصلت الدراسة إلي قابلية تعلم المهارات الإدارية, وأن معظم المهارات الإدارية تتضمن مكونات معرفية وسلوكية تتفاعل مع المتغيرات غير الإدراكية والعوامل التفاعلية الاجتماعية, وأن توفر تلك المكونات يساعد في اكتساب المهارة, وأن الفرد الذي يتمتع بقدر من المهارة لديه الدافعية علي التعلم.

٢- قام "دينن إس، Dunn, S." (٢٠٠٦م) (٢٣) بدراسة استهدفت التعرف علي سبل تطوير الكفاءة المهنية , واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لتحقيق هدف الدراسة، واشتملت عينة الدراسة علي (٢٦٧) موظف, واعتمد الباحث علي الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة, وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين توقعات المشتركين في البرامج التدريبية باكتساب فوائد قيمة من التدريب وبين درجة دافعيتهم للتعلم واكتساب مهارات جديدة , كما بين أن الدافعية من خلال التوقعات تؤثر مباشرة في مدي مشاركة الموظفين في عملية التطوير, فالموظفون الذين يتوقعون أن المشاركة في مدي مشاركة الموظفين في عملية التطوير , فالموظفين الذين يتوقعون أن المشاركة في البرنامج التدريبية تزودهم بالمهارات والمعارف التي تؤدي إلى مخرجات ذات قيمة يكونوا أكثر دافعية للمشاركة تساعد علي الارتقاء الوظيفي لهم .

٣- قام "نوري آر , ويلك إس، Noe, R., & Wilk, S." (٢٠٠٦م) (٢٦) بدراسة استهدفت التعرف علي العوامل التي تعوق مشاركة الموظفين في أنشطة التنمية المهنية , واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لتحقيق هدف الدراسة , واشتملت عينة الدراسة علي (٣٩٠) موظف , واعتمد الباحث علي الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة , وتوصلت الدراسة إلى أن دعم المنظمة لأنشطة التدريب والتحديات الوظيفية ذاتها عوامل تعمل علي زيادة درجة الدافعية لدي الموظفين , ويتمثل دعم المنظمة من وجهة نظرهم في توفير بيئة تدريبية داعمة لأنشطة التدريب , وبيئة عمل قادرة علي استيعاب و تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة , وأيضاً وضع النظم و الإجراءات المسيرة للالتحاق بأنشطة التدريب.

٤- قام "بانير جي Banner, G." (٢٠٠٨م) (٢١) بدراسة استهدفت التعرف علي كيفية مواجهة التحدي المتمثل في الإدارة والجمهور علي التنمية المهنية , واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لتحقيق هدف الدراسة , واشتملت عينة الدراسة علي (٤٣٣) فرد , واعتمد الباحث علي الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة , وتوصلت الدراسة إلي أن عدم قدرة المنظمة علي وضع نضام يربط بين نظم الحوافز وفاعلية التدريب , وعدم الأخذ بسياسات من شأنها التنمية الذاتية للأفراد يؤدي إلي فشل البرامج التدريبية و فقد حماس الأفراد للانخراط في أنشطة التدريب.

٥- قام "توراكو ري Torraco, R." (٢٠٠٨م) (٣٠) بدراسة استهدفت التعرف علي دور التخطيط الاستراتيجي علي تنمية الموارد البشرية , استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لتحقيق هدف الدراسة , واشتملت

عينه الدراسة علي (٦٢٥) فرد , واعتمد الباحث علي الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة , توصلت دراسة إلي أن البيئة التدريبية المشجعة تعطي المتدرب الشعور بالرضا الوظيفي , القدرة علي تحمل المسؤولية , والقدرة علي الإنجاز فهي توفر الفرص للنمو الوظيفي و تعمل علي بناء الذات والربط بين العائد وجهودهم الوظيفية ٦- قام "كيسك تي , Quick T." (٢٠٠٩م) (٢٨) بدراسة استهدفت التعرف علي أهمية دور مديري التدريب في التنمية الإدارية , واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائته لتحقيق هدف الدراسة علي (٣٤٠) فرد , واعتمد الباحث علي الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة , توصلت الدراسة إلي أهمية متغير تحفيز العاملين في التنظيم كمدخل لنجاح برامج التدريب والتنمية الإدارية , فإن كان الموظف غير محفزاً وملتزمًا ذاتياً بالأداء المطلوب تحقيقه فإن المتوقع معدلات إنتاجية منخفضة.

إجراءات البحث

منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائته لتحقيق هدف البحث وطبيعة إجراءاته عن طريق وصف ما هو كائن و تحليله و استخلاص الحقائق.

مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث في الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان، كذلك إدارات رعاية الشباب بجميع الكليات التابعة لجامعة حلوان.

عينة البحث

بلغت عينة البحث (١١٧) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان، تم اختيارها بالطريقة العشوائية بواقع (٢٧) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة، (٩٠) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجميع الكليات التابعة لجامعة حلوان (٢٠ كلية).

جدول (١)

التوزيع العددي والنسبي للعينة ومتوسط سنوات الخبرة في العمل (ن=١١٧)

الجنس	العدد	النسبة المئوية	متوسط سنوات الخبرة في العمل
الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة	٢٧	٢٣,٠٨%	١٢,٨
الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بالكليات التابعة للجامعة	٩٠	٧٦,٩٢%	١٦,٢
المجموع	١١٧	١٠٠%	

يتضح من جدول (١) أن عدد الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة بلغ (٢٧) بنسبة مئوية (٢٣,٠٨%) وبلغ متوسط سنوات الخبرة في العمل (٨,١٢) سنة، كما بلغ عدد الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بالكليات التابعة للجامعة (٩٠) بنسبة مئوية (٧٦,٩٢%) وبلغ متوسط سنوات الخبرة في العمل (٢,١٦) سنة

جدول (٢)

التوزيع العددي والنسبي للعينة حسب متغير الجنس (ن=١١٧)

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الأخصائيون	٧٨	٦٦,٦٧%
الأخصائيات	٣٩	٣٣,٣٣%
المجموع	١١٧	١٠٠%

يتضح من جدول (٢) أن عدد الأخصائيين العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان بلغ (٧٨) بنسبة مئوية (٦٦,٦٧%)، كما بلغ عدد الأخصائيات العاملات برعاية الشباب بجامعة حلوان (٣٩) بنسبة مئوية (٣٣,٣٣%).

أدوات جمع البيانات

اعتمد الباحث على تصميم استمارة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة، حيث قام الباحث بتحديد المحاور الرئيسية والعبارات الفرعية للاستبيان الذي قام بتصميمه وذلك من خلال إتباع الخطوات العلمية التالية في تصميمه لأداة جمع البيانات:

- **المقابلة الشخصية** : للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث، وقت تمثلت تلك المقابلات الشخصية مع الأساتذة والأساتذة المساعدين بقسمي الإدارة الرياضية والترويح الرياضي، بعض الأخصائيين والأخصائيات بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان، كذلك بعض الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة.

- **تحليل المحتوى والوثائق** : حيث تم دراسة وتحليل المراجع والكتب العلمية والدراسات المرجعية المتعلقة بموضوع الدافعية بوجه عام والتدريب أثناء الخدمة بوجه خاص والتي وحد الباحث أنها مرتبطة بموضوع البحث، ثم تم تحديد محاور الاستبيان ووضع عدد مناسب من العبارات ولقد راعى الباحث عند اختيار تلك العبارات ما يلي:

- أن يكون للعبارة معنى واحد محدد، استقلالية كل عبارة عن غيرها من عبارات الاستبيان، صياغة العبارات بطريقة تقريرية والابتعاد عن استخدام أسلوب نفي النفي، استبعاد العبارات البديهية والعبارات المعقدة.

جدول (٣) الأهمية النسبية للمحاور المقترحة وفقاً لاستطلاع رأي الخبراء (ن=١١)

المحور	مسمى المحور	الأهمية النسبية	الترتيب
--------	-------------	-----------------	---------

الأول	الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب	٩٠,٩١%	الثاني
الثاني	المهارات الوظيفية	٤٥,٤٥%	الخامس
الثالث	سياسات التدريب	٨١,٨٢%	الثالث
الرابع	الدعم الوظيفي	٨١,٨٢%	الثالث مكرر
الخامس	نتائج البرامج التدريبية	١٠٠%	الأول

يتضح من جدول (٣) أنه تم استبعاد المحور الثاني "المهارات الوظيفية" لحصوله على نسبة أقل من (٨٠%) وفقاً لأراء الخبراء.

جدول (٤)

محاور الاستبيان وعدد عبارات كل محور في صورتها الأولية

المحور	مسمى المحور	عدد العبارات
الأول	الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب	١٢
الثاني	سياسات التدريب	١٠
الثالث	الدعم الوظيفي	١٠
الرابع	نتائج البرامج التدريبية	١٥
المجموع		٤٧

يتضح من جدول (٤) أن مجموع عدد عبارات الاستبيان في صورتها الأولية بلغ (٤٧) عبارة بواقع (١٢) عبارة للمحور الأول، (١٠) عبارات للمحور الثاني، (١٠) عبارة للمحور الثالث، (١٥) عبارة بالنسبة للمحور الرابع.

الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بدراسة استطلاعية على مجموعة من أفراد المجتمع الأصلي ودون أفراد العينة في الفترة من (٢٠١٠/١/١٨م) إلى (٢٠١٠/١/٢٨م) وبلغ عددهم (٣٠) فرد، بواقع (٢٢) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بالكليات التابعة لجامعة حلوان، (٨) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة، من غير أفراد العينة وقد توصل الباحث من خلال الدراسة إلى ، وضوح عبارات الاستبيان وإمكانية قراءتها وفهمها، مناسبة الوقت اللازم لاستيفاء الاستبيان بحيث لا يتضرر أي فرد من عينة البحث من طول الفترة التي يقضيها في ملء بيانات الاستبيان والإجابة على عباراته

المعاملات العلمية

(١) الصدق

للتحقق من الشروط العلمية للاستبيان قام الباحث بحساب الصدق كالتالي :

صدق المحكمين (المحتوى)

تم عرض الاستبيان على الخبراء في مجال الإدارة الرياضية ، الترويج الرياضي ، وناقش الباحث الخبراء في مقابلة منفصلة حول العديد من النقاط بشكل كلي وتفصيلي في ذات الوقت، وتم تعديل الاستبيان بعد استبعاد العبارات التي حصلت على نسبة موافقة الخبراء والتي تقل عن (٨٠%)، حيث بلغ عدد العبارات المستبعدة (١٢) عبارة نتيجة التكرار أو عدم ملائمة صياغتها، وبذلك بلغ عدد العبارات (٣٥) عبارة. وقد استخدم الباحث ميزان التقدير الثلاثي (إلى حد كبير - إلى حد متوسط - إلى حد بسيط) ، ولقد أعطى الباحث ثلاث درجات للاستجابة بـ (إلى حد كبير) ، ودرجتان للاستجابة بـ (إلى حد متوسط) ، ودرجة واحدة للاستجابة بـ (إلى حد بسيط).

صدق الاتساق الداخلي

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمحاور الاستبيان باستخدام طريقة "بيرسون Person"

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمحاور الاستبيان

(ن=٣٠)

المحور	مسمي المحور	قيمة الارتباط
الأول	الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب	*٠,٨٩١
الثاني	سياسات التدريب	*٠,٨٢٣
الثالث	الدعم الوظيفي	*٠,٦٩٤
الرابع	نتائج البرامج التدريبية	٠,٧٤٢

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

يتضح من جدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠,٦٩٤ ، ٠,٨٩١) وهي دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

(٢) الثبات

قام الباحث باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقاً للمعادلة الإحصائية لكلاً من "كودر kuder وريتشاردسون Richardson" ويوضح جدول (٧) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٦)

قيمة معاملات ألفا Alpha لمحاور الاستبيان (ن=٣٠)

المحور	مسمي المحور	قيمة معاملات ألفا Alpha
الأول	الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب	*٠,٦٢٣
الثاني	سياسات التدريب	*٠,٦٤١
الثالث	الدعم الوظيفي	٠,٦١٩
الرابع	نتائج البرامج التدريبية	*٠,٦١٥

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوى (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من جدول (٦) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة "ألفا" تراوحت بين (٠,٦١٥ ، ٠,٦٤١) وذلك يؤكد على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات.

التطبيق الميداني للبحث

قام الباحث بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية مرفق (١) على العينة قيد الدراسة من الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان في الفترة من (٢٢/٢/٢٠١٠م) حتى (٢/٤/٢٠١٠م) وقد تم تفرغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

خطة البحث الإحصائية

اعتمد الباحث في خطة البحث الإحصائية لنتائج البحث على حساب ما يلي :

- معامل الارتباط باستخدام طريقة "بيرسون Person".
- معامل ألفا (كورنباخ).
- التكرارات.
- النسب المئوية.

ولقد ارتضى الباحث مستوى (٠,٠٥) لقبول وتفسير نتائج البحث.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج :

قام الباحث بعرض ومناقشة النتائج في جداول إحصائية متضمنة التكرارات، المجموع، النسب المئوية، وترتيب العبارات، وذلك لكل محور على حده، وقد تم استبعاد العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٨٠%).

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لعبارات المحول الأول

الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب. (ن=١١٧)

م	العبارة	م	ع	إلى حد	إلى حد	إلى حد	مجموع الدرجات	النسبة المئوية	الترتيب
				كبير	متوسط	بسيط			
١	تساعد على تطوير وتنمية قدراتي	٢,٨٦	٠,٣٥	١٠٠	١١	٦	٣٢٨	٩٣,٤٠	٢

م	العبارة	م	ع	إلى حد	إلى حد	إلى حد	مجموع الدرجات	النسبة المئوية	الترتيب
				كبير ك	متوسط ك	بسيط ك			
	ومهاراتي الوظيفية.								
٢	تعمل على إكسابي سلوكيات التعاون مع الآخرين.	١,٨٦	٠,٧٣	٢١	٤٣	٥٣	٢٠٢	٥٧,٥٥	٨
٣	تخلق شعور لدي بأهميتي ومكانتي الوظيفية.	١,٦٥	٠,٨٢	٧٥	٤١	١	٣٠٨	٨٧,٧٥	٦
٤	رغبتي في أداء مهامي الوظيفية بكفاءة وفاعلية.	١,٥٤	٠,٦٨	٩٥	١٧	٥	٣٢٤	٩٢,٣١	٤
٥	لتلبية طموحاتي في الترقى الوظيفي وزيادة الحوافز المالي	٢,٢٣	٠,٧٨	١٠٧	٨	٢	٣٣٩	٩٦,٥٨	١
٦	لتفاعلي بصورة إيجابية مع المتغيرات المتلاحقة في مجال العمل.	٢,٢٤	٠,٨٩	٨٨	٢٢	٧	٣١٥	٨٩,٧٤	٥
٧	تساعد على تطوير المعارف المرتبطة لدي بطبيعة العمل.	٢,٣٤	٠,٧٧	٩٨	١٤	٥	٣٢٧	٩٣,١٦	٣
٨	تعمل على رفع الروح المعنوية.	١,٨١	٠,٨٦	٢٧	٤٥	٤٥	٢١٦	٦١,٥٤	٧

يتضح من جدول (٧) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تراوحت بين (٥٧,٥٥%)، (٩٦,٥٨%) ، وأن أهم العبارات التي حصلت على (٨٠%) فأكثر من إجابات عينة البحث بمحور الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب جاءت بالترتيب التالي :

لتلبية طموحاتي في الترقى الوظيفي وزيادة الحوافز المالي . وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (٩٦,٥٨%)، تساعد على تطوير وتنمية قدراتي ومهاراتي الوظيفية. وجاءت في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة (٩٣,٤٥%) ، تساعد على تطوير المعارف المرتبطة لدي بطبيعة العمل. وجاءت في المرتبة الثالثة وحصلت على نسبة (٩٣,١٦%)، رغبتي في أداء مهامي الوظيفية بكفاءة وفاعلية. وجاءت في المرتبة الرابعة وحصلت على نسبة (٩٢,٣١%)، لتفاعلي بصورة إيجابية مع المتغيرات المتلاحقة في مجال العمل. وجاءت في المرتبة الخامسة وحصلت على نسبة (٨٩,٧٤%)، تخلق شعور لدي بأهميتي ومكانتي الوظيفية. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٨٧,٧٥%).

ويرى "الباحث" أن ذلك يرجع إلى أهمية هذه العوامل الخاصة بالطموحات الوظيفية وتأثيرها الإيجابي على استشارة دافعية الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة للتدريب أثناء الخدمة، وذلك لكونها ترتبط بالوصول إلى مستوى من الفاعلية في الأداء والذي يتحقق من خلال تنمية وتطوير قدرات ومهارات

الأخصائي والأخصائية الوظيفية وزيادة الرغبة في أداء المهام الوظيفية والتفاعل الإيجابي مع المتغيرات المتلاحقة في مجال العمل.

ويؤكد على ما سبق "كمال درويش" (١٣) على أنه من الضروري عند التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للأخصائي ، أن تعتمد أهداف الأنشطة التدريبية أثناء الخدمة على مجموعة من المداخل والتي أهمها حاجة العاملين الجدد للتدريب الأولي، ومن جانب آخر تحسين أداء العاملين من خلال التعرف على بعض أوجه النشاط المستحدثة في الترويج الرياضي وكذلك تزويد العاملين بالمهارات التي تتطلبها مهام عملهم والاستجابة لمشاكل الأداء في العمل والسعي لتصحيح النقص من خلال برامج تدريبية تناسب مع المتغيرات الطارئة.

وهذه النتائج تتفق مع آراء كل من "محمد الحماحي ، سهير المهندس" (١٥)، "محمد الحماحي، عبد القادر الباطين" (١٦)، "محمد سعد الدين" (١٧)، "وليد أحمد سامي" (٢٠) في ضرورة أن يتم التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء العمل على تطوير مهارات المتدربين والعمل على تحسين مستوى الأداء فضلاً عن محاولة تقريب الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال تنية البنية المعرفية لدى المتدربين في ضوء احتياجات سوق العمل وذلك لمساعدة المتدربين على مواجهة التغيرات التي تطرأ أثناء العمل.

كما يؤكد "سيد محمد جاد، عوض بدير الحداد" (٦) إلى أن التخطيط للتدريب أثناء الخدمة إنما ينبغي أن يؤسس على زيادة درجة الرضا الوظيفي أو الإشباع الوظيفي للشخص من وظيفته الحالية، ويمكن أن يكون هذا الرضا نابعاً من داخل الشخص نتيجة إحساسه بأداء مهامه بشكل جيد ومتميز، أما الرضا الوظيفي الخارجي فقد يأتي من الإيراد الإضافي الناتج عن تحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية وفرص الترقية داخل أو خارج المؤسسة أو المنظمة.

كما يتفق "عماد الدين حسن، حنفي محمود سليمان، أحمد على الندرى" (١٢) مع ما سبق في أن التدريب أثناء الخدمة ينبغي أن يسهم في رفع الروح المعنوية للأفراد، تسهيل مهمة القيادة في إدارة الأفراد حيث أن الأفراد المدربين أكثر ثقافة ومعرفة وفهماً لظروف العمل، تعريف العاملين على الظروف المحيطة بالمؤسسة التي يعملون بها، ورفع مهارة المتدربين سواء كانت المهارة قيادة أو اتصال أو متعلقة بوظيفة.

ويشير "بروش دي، ليكاتا بي، Brush, D. , & Lacata, B." (٢٢) إلى قابلية تعلم المهارات الإدارية، وأن معظم المهارات الإدارية تتضمن مكونات معرفية وسلوكية تتفاعل مع المتغيرات غير الإدراكية والعوامل التفاعلية الاجتماعية، وأن توافر تلك المكونات يساعد في اكتساب المهارة ، وأن الفرد الذي يتمتع بقدر من المهارة لديه الدافعية على التعلم.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لعبارة

المحور الثاني سياسات التدريب. (ن=١١٧)

م	العبارة	م	ع	إلى حد كبير	إلى حد متوسط	إلى حد بسيط	مجموع الدرجات	النسبة المئوية	الترتيب
---	---------	---	---	-------------	--------------	-------------	---------------	----------------	---------

			ك	ك	ك			
٦	٨٨,٨٩	٣١٢	٤	٣١	٨٢	٠,٢٨	٢,٩١	الأهداف التدريبية متوافقة مع الأهداف الإستراتيجية للإدارة العامة لرعاية الشباب.
٧	٧٦,٠٧	٢٦٧	١٦	٥٢	٤٩	٠,٣٦	٢,٨٤	توجد سياسات ونظم تحفيزية مرتبطة بأنشطة التدريب.
١	٩٩,٤٣	٣٤٩	-	٢	١١٥	٠,١١	٢,٥٩	سهولة إجراءات الالتحاق بالبرامج والأنشطة التدريبية.
٥	٨٩,٧٤	٣١٥	٤	٢٨	٨٥	٠,٥١	٢,٧٦	سياسات وأهداف التدريب متوافقة مع متطلبات العمل.
٢	٩٤,٠٢	٣٣٠	٥	١١	١٠١	٠,٣٦	٢,٨٤	المناخ التنظيمي يدعم سياسات وأنشطة التدريب.
٣	٩٢,٥٩	٣٢٥	٣	٢٠	٩٤	٠,٦٥	٢,٥٤	المحتوى التدريبي يتوافق مع احتياجاتي الوظيفية.
٣ مكرر	٩٢,٥٩	٣٢٥	-	٢٦	٩١	٠,٦٥	٢,٥٤	أشارك بفاعلية في وضع سياسات وأهداف البرامج التدريبية.
٨	٧١,٧٩	٢٥٢	٢٢	٥٥	٤٠	٠,٤٥	٢,٧٢	تهيئة البيئة الإيجابية المشجعة على التدريب.

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تراوحت بين (٧٩,٧٩%)، (٩٩,٤٣%)، وأن أهم العبارات التي حصلت على (٨٠%) فأكثر من إجابات عينة البحث بمحور سياسات التدريب جاءت بالترتيب التالي :

- سهولة إجراءات الالتحاق بالبرامج والأنشطة التدريبية. وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (٩٩,٤٣%)، المناخ التنظيمي يدعم سياسات وأنشطة التدريب. وجاءت في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة (٩٤,٠٢%)، المحتوى التدريبي يتوافق مع احتياجاتي الوظيفية. وجاءت في المرتبة الثالثة وحصلت على نسبة (٩٢,٥٩%)، أشارك بفاعلية في وضع سياسات وأهداف البرامج التدريبية. وجاءت في المرتبة الثالثة مكرر وحصلت على نسبة (٩٢,٥٩%)، سياسات وأهداف التدريب متوافقة مع متطلبات العمل. وجاءت في المرتبة الخامسة وحصلت على نسبة (٨٩,٧٤%)، الأهداف التدريبية متوافقة مع الأهداف الإستراتيجية للإدارة العامة لرعاية الشباب. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٨٨,٨٩%).

ويرى "الباحث" أن ذلك يرجع إلى هذه العوامل الخاصة بسياسات التدريب وتأثيرها الإيجابي على استشارة دافعية الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة للتدريب أثناء الخدمة. من حيث وجود سياسات واضحة تنتهجها إدارات رعاية الشباب بالجامعة تراعي فيها سهولة ووضوح الإجراءات المتبعة للتسجيل

بتلك الدورات التدريبية فضلاً عن وجود آليات لدعم أنشطة التدريب من حيث اشتراك الأخصائيين والأخصائيات في وضع سياسات وأهداف البرامج التدريبية وتوافقها مع متطلبات العمل والأهداف الإستراتيجية للإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة.

ويتفق "محمد صبحي حسنين ، أمين أنور الخولي" (١٨) مع ما سبق في ضرورة وضع وصياغة فلسفة واضحة من خلال أهداف مناسبة لمسئوليات وإمكانيات المتدربين بما يتمشى مع فلسفة وخطط الدولة مع وضع إستراتيجية على المستوى قصير المدى وآخر طويل المدى، وتصنف البرامج وتوضع بترتيب أولوياتها.

وهذه النتائج تتفق مع آراء "عبد الرحمن توفيق" (٨) في ضرورة أن تقوم برامج التدريب أثناء الخدمة على سياسات واضحة تعمل على إتاحة الفرص للنمو والخبرة والإتقان والجودة للمتدربين للوصول بالمتدرب لمستويات مهنية تسمح له بالقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية.

بينما يؤكد "بانير جي , G., Banner" (٢١) إلى أن عدم قدرة المنظمة على وضع نظام يربط بين نظم الحوافز وفعالية التدريب، وعدم الأخذ بسياسات من شأنها التنمية الذاتية للأفراد يودئ إلى فشل البرامج التدريبية وفقد حماس الأفراد للانخراط في أنشطة التدريب.

ويتفق مع ما سبق "كيسك تي , Quick T." (٢٨) إلى أهمية وجود سياسات واضحة لتحفيز العاملين في التنظيم كمدخل لنجاح برامج التدريب والتنمية الإدارية، فإن كان الموظف غير محفزاً وملتزماً ذاتياً بالأداء المطلوب تحقيقه فإن المتوقع معدلات إنتاجية منخفضة.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الثالث الدعم الوظيفي. (ن=١١٧)

م	العبارة	م	ع	إلى حد	إلى حد	إلى حد	النسبة المئوية	الترتيب
				كبير ك	متوسط ك	بسيط ك		
١	نظم العمل تعمل على وضع التوصيف الوظيفي بصورة فعالة.	٢,٦٦	٠,٥٤	٤٣	٦٦	٨	٧٦,٦٤	٨
٢	يُسمح لي بالمشاركة الفعالة في المناقشات وإبداء الرأي في نظم العمل	٢,٤٣	٠,٧٧	٥٨	٤٦	١٣	٧٩,٤٩	٧
٣	تتحدد البرامج التدريبية للعاملين برعاية الشباب وفقاً لإحتياجات كل كليهم والعاملين فيها	٣,٠٠	٠,٠٠	١١٧	-	-	١٠٠,٠٠	١
٤	يشجعني رؤسائي على التصريح ومناقشة نقص المهارات والقدرات لدي دون خجل	٢,٣٦	٠,٧٣	٨٣	٢٩	٥	٨٨,٨٩	٥
٥	بيئة العمل تساعد على تطبيق	٢,٩٧	٠,١٧	٨٨	٢٣	٦	٩٠,٠٣	٤

م	العبارة	م	ع	إلى حد	إلى حد	إلى حد	مجموع الدرجات	النسبة المئوية	الترتيب
				كبير ك	متوسط ك	بسيط ك			
	المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب								
٦	يسمح لي ورؤسائي بأداء مهامهم الوظيفية بصورة مرنة تخلق الشعور بالاستقلالية.	٢,٦٧	٠,٦٣	٧٣	٤١	٣	٣٠٤	٨٦,٦١	٦
٧	يُحفزني ورؤسائي على تنمية قدراتي الوظيفية من خلال البرامج التدريبية.	٢,٣٥	٠,٦٩	٩٨	١٨	١	٣٣١	٩٤,٣٠	٣
٨	توافر وسائل الدعم المناسب للرؤساء في سائر إدارات رعاية الشباب بكلية الجامعة لتحفيز العاملين	٢,٤٦	٠,٧٢	١٠٠	١٧	-	٣٣٤	٩٥,١٦	٢

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تراوحت بين (٧٦,٦٤) % ، وإن أهم العبارات التي حصلت على (٨٠) % فأكثر من إجابات عينة البحث بمحور الدعم الوظيفي جاءت بالترتيب التالي :

تحدد البرامج التدريبية للعاملين برعاية الشباب وفقاً لاحتياجات كل كلية والعاملين فيها. وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (١٠٠,٠٠) %، توافر وسائل الدعم المناسب للرؤساء في سائر إدارات رعاية الشباب بكلية الجامعة لتحفيز العاملين فيها. وجاءت في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة (٩٥,١٦) %، يُحفزني ورؤسائي على تنمية قدراتي الوظيفية من خلال البرامج التدريبية. وجاءت في المرتبة الثالث وحصلت على نسبة (٩٤,٣٠) %، بيئة العمل تساعد على تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب. وجاءت في المرتبة الرابعة وحصلت على نسبة (٩٠,٠٣) %، يشجعي رؤسائي على التصريح ومناقشة نقص المهارات والقدرات لدي دون خجل. وجاءت في المرتبة الخامسة وحصلت على نسبة (٨٨,٨٩) %، يسمح لي رؤسائي بأداء مهامهم الوظيفية بصورة مرنة تخلق الشعور بالاستقلالية. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٨٦,٦١) %.

ويرى "الباحث" أن ذلك يرجع إلى هذه العوامل الخاصة بالدعم الوظيفي وتأثيرها الإيجابي على استشارة دافعية الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة للتدريب أثناء الخدمة. من حيث توفير

المناخ الملائم والداعم لتطوير الكفايات (المهنية- الأدائية- الإنتاجية- المعرفية) من خلال تخطيط البرامج التدريبية التي يحتاجها الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالكليات المختلفة كلاً وفقاً للاحتياجات التدريبية لظروف كل كلية من كليات جامعة حلوان وكذلك الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة، فضلاً عن توافر الاتجاه الايجابي لدى القيادات والعاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة نحو أهمية التدريب أثناء الخدمة والتنمية المهنية المستدامة لمواكبة احتياجات طلاب وطالبات الجامعة المتغيرة وفقاً لمستحدثات عصر التقدم العلمي والتكنولوجي.

ويتفق مع ما سبق "نوي آر، ويلك إس، Noe, R., & Wilk, S., (٢٦) إلى أن دعم المنظمة لأنشطة التدريب والتحديات الوظيفية ذاتها عوامل تعمل على زيادة درجة الدافعية لدى الموظفين، ويتمثل دعم المنظمة من وجهة نظرهم في توفير بيئة تدريبية داعمة لأنشطة التدريب، وبيئة عمل قادرة على استيعاب وتطبيق المهارات والمعارف المكتسبة، وأيضاً وضع النظم والإجراءات الميسرة للالتحاق بأنشطة التدريب.

كما أكد "توراكو وي، R., Torraco" (٣٠) إلى أن البيئة التدريبية المشجعة تعطي المتدرب الشعور بالرضا الوظيفي، القدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على الإنجاز فهي توفر الفرص للنمو الوظيفي وتعمل على بناء الذات والربط بين العائد وجودهم الوظيفية.

بينما يتفق كلاً من "أحمد سيد مصطفى" (٢)، "منصور فهمي" (١٩) دراسة أعدها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة" (١٠) إلى أن قصور اهتمام عدد من المديرين في مستوى الإدارة العليا والوسطى بالتدريب واعتباره كماليات إدارية وضالة المخصصات المالية التي رصد للتدريب والإسراع عند قصور الموارد المالية للمنظمة إلى البدء بالاستقطاع من مخصصات التدريب قبل أي مخصصات أخرى، فضلاً عن اتجاه بعض المديرين لاستخدام الإيفاد للتدريب كمكافأة لمن يودون بمحاملته (تدريب للسياحة) أو للتخلص من موظف مشاغب أو من فائض في موازنة التدريب، دون أن يكون الهدف هو سد الاحتياجات التدريبية، وعدم تكريس جهد كاف لتحديد الاحتياجات التدريبية مما يؤدي لإيفاد متدرب لدورة لا يحتاجها وحرمان من يستحقها منها تمثل أهم معوقات الدعم الوظيفي في أي منظمة.

ويتفق "سالس إي، بويسر، Salas, E., L., & Bowers" (٢٩) مع ما سبق في أن هناك علاقة ارتباط بين درجة دافعية الموظفون للاشتراك في أنشطة التدريب وبين بعض المعوقات التي تعترضهم ومهما دعم المنظمة، دعم المديرين أي مدى توافر بيئة عمل داعمة.

م	العبارة	م	ع	إلى حد	إلى حد	إلى حد	مجموع الدرجات	النسبة المئوية	الترتيب
				كبير ك	متوسط ك	بسيط ك			
١	تحقق أهداف وظيفية ومهنية متمثلة في : أ- تطوير مهني.	٢,٨٨	٠,٣٢	٨٨	٢٣	٦	٣١٦	٩٠,٠٣	٧
ب-	فاعلية الأداء.	٢,٩١	٠,٢٩	٩٣	٢١	٣	٣٢٤	٩٢,٣١	٤
ج-	سرعة الإنجاز.	٢,٥٥٦	٠,٧٣	٨٠	٣٢	٥	٣٠٩	٨٨,٠٣	٨
٢	زيادة قدرتي على : أ- خلق قنوات للتواصل والتحاوور مع الجميع	٢,٨٥	٠,٣٨	٨٢	٢٠	١٥	٣٠١	٨٥,٧٥	٩
ب-	التكيف مع ظروف العمل.	٢,٤٤	٠,٧٢	٩٦	١٦	٤	٣٢٤	٩٢,٣١	٤ مكرر
٣	تساعد في الحصول على حوافز مالية وأدبية أ- متمثلة في : ترقيات.	١,٩٤	٠,٧٧	٩٩	١٨	-	٣٣٣	٩٤,٨٧	٣
ب-	مكافآت.	٢,٢٨٧	٠,٨٥	٨٩	٢٣	٥	٣١٨	٩٠,٦٠	٦
ج-	خطابات شكر وتقدير	٣,٠٠	٠,٠٠	١١٧	-	-	٣٥١	١٠٠,٠٠	١
٤	تساعد في زيادة رضائي الوظيفي.	١,٩٤	٠,٧٩	١٠٢	١٣	٢	٣٣٤	٩٥,١٦	٢
٥	تشكل لدي ميل إيجابي نحو وظيفتي	١,٤٦	٠,٦٨	٥٥	٥٩	٣	٢٨٦	٨١,٤٨	١٠
٦	تساعد على اكتشاف الطرق المختلفة للتطوير المهني لمستقبلي الوظيفي.	٢,٤٢	٠,٥٩	٣٤	٤٥	٣٨	٢٣٠	٦٥,٥٣	١١

يتضح من جدول (١٠) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تراوحت بين (٦٥,٥٣% ، ١٠٠,٠٠) ، وان أهم العبارات التي حصلت على (٨٠% فأكثر من إجابات عينة البحث بمحور نتائج البرامج التدريبية. جاءت بالترتيب التالي :

- تساعد في الحصول على حوافز مالية وأدبية متمثلة في خطابات شكر وتقدير. وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (١٠٠,٠٠%) ، تساعد في زيادة رضائي الوظيفي. وجاءت في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة (٩٥,١٦%) ، تساعد في الحصول على حوافز مالية وأدبية متمثلة في ترقيات. وجاءت في المرتبة الثالثة وحصلت على نسبة (٩٤,٨٧%) ، تحقق أهداف وظيفية ومهنية متمثلة في فاعلية الأداء. وجاءت في المرتبة الرابعة وحصلت على نسبة (٩٢,٣١%) ، زيادة قدرتي على التكيف مع ظروف العمل. وجاءت في المرتبة الرابعة مكرر وحصلت على نسبة (٩٢,٣١%) ، تساعد في الحصول

على حوافز مالية وأدبية متمثلة في مكافآت. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٩٠,٦٠%)، تحقق أهداف وظيفية ومهنية متمثلة في تطوير مهني. وجاءت في المرتبة السابعة وحصلت على نسبة (٩٠,٠٣%)، تحقق أهداف وظيفية ومهنية متمثلة في سرعة الإنجاز. وجاءت في المرتبة الثامنة وحصلت على نسبة (٨٨,٠٣%)، زيادة قدرتي على خلق قنوات للتواصل والتحاور مع الجميع. وجاءت في المرتبة التاسعة وحصلت على نسبة (٨٥,٧٥%)، تشكل لدي ميل إيجابي نحو وظيفتي. وجاءت في المرتبة العاشرة وحصلت على نسبة (٨١,٤٨%).

ويرى "الباحث" أن ذلك يرجع إلى هذه العوامل الخاصة بنتائج البرامج التدريبية المرجوة وتأثيرها الإيجابي على استشارة دافعية الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة للتدريب أثناء الخدمة. وذلك يتحقق من خلال توافر مستوى ملائم من الوعي لدى الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة بالعوائد الإيجابية من التحاقهم ببرامج التدريب أثناء الخدمة سواء على مستوى العمل من حيث فاعلية الأداء والتطوير المهني وسرعة الإنجاز فضلاً عن زيادة القدرة على خلق قنوات للتواصل والتحاور مع الجميع. وجاءت في المرتبة التاسعة وحصلت على نسبة (٨٥,٧٥%)، تشكل لدي ميل إيجابي نحو وظيفتي. وجاءت في المرتبة العاشرة وحصلت على نسبة (٨١,٤٨%).

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى هذه العوامل الخاصة بنتائج البرامج التدريبية المرجوة وتأثيرها الإيجابي على استشارة دافعية الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة للتدريب أثناء الخدمة. وذلك يتحقق من خلال توافر مستوى ملائم من الوعي لدى الأخصائيين والأخصائيات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة بالعوائد الإيجابية من التحاقهم ببرامج التدريب أثناء الخدمة سواء على مستوى العمل من حيث فاعلية الأداء والتطوير المهني وسرعة الإنجاز فضلاً عن زيادة القدرة على خلق قنوات للتواصل والتحاور مع الجميع وعلى مستوى المستوى الشخصي من حيث الحصول على حوافز مالية وأدبية متمثلة في خطابات شكر وتقدير والمكافآت والترقيات.

ويتفق مع ما سبق "دينين إس. S., Dunn" (٢٣) في وجود علاقة طردية بين توقعات المشاركين في البرامج التدريبية باكتساب فوائد قيمة من التدريب وبين درجة دافعيتهم للتعلم واكتساب مهارات جديدة، كما أن الدافعية من خلال التوقعات تؤثر مباشرة في مدى مشاركة الموظفين في عملية التطوير، فالموظفون الذين يتوقعون

أن المشاركة في البرامج التدريبية تزودهم بالمهارات والمعارف التي تؤدي إلى مخرجات ذات قيمة يكونوا أكثر دافعية للمشاركة عن الآخرين، وذلك للحصول على فوائد ملموسة من عملية المشاركة تساعد على الارتقاء الوظيفي لهم. كما يؤكد "بيرس إي E , Piers" (٢٧) على أن فاعلية برامج التدريب المهني تعتمد على تنمية الدافعية نحو التدريب المهني للأخصائي المتدرب كما أن توفير التغذية الراجعة يحفز الأخصائي المتدرب على الاستمرار ومواصلة السعي والتقدم نحو الأهداف بقوة وحماس.

الاستنتاجات :

في ضوء هدف البحث وفي إطار المنهج العلمي المستخدم، وفي نطاق عينة البحث، وكذلك التحليل الإحصائي، وعرض نتائج البحث ومناقشتها، تمكن الباحث من التوصل إلى أهم العوامل المؤثرة على دافعية التدريب أثناء الخدمة الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان والتي ترتبط بما يلي :

أولاً : الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب:

- تمثلت أهم العوامل المرتبطة بالطموحات الوظيفية والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي :
- أن تلبية طموحاتي في الترقى الوظيفي وزيادة الحوافز المالي. وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (٩٦,٥٨%).
 - أن تساعد على تطوير وتنمية قدراتي ومهاري الوظيفية. وجاءت في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة (٩٣,٤٥%).
 - أن تساعد على تطوير المعارف المرتبطة لدي بطبيعة العمل. وجاءت في المرتبة الثالثة وحصلت على نسبة (٩٣,١٦%).
 - أن تزيد من رغبتني في أداء مهامي الوظيفية بكفاءة وفاعلية. وجاءت في المرتبة الرابعة وحصلت على نسبة (٩٢,٣١%).
 - أن تتفاعل بصورة إيجابية مع المتغيرات المتلاحقة في مجال العمل. وجاءت في المرتبة الخامسة وحصلت على نسبة (٨٩,٧٤%).
 - أن تخلق شعور لدي بأهميتي ومكانتي الوظيفية. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٨٧,٧٥%).

ثانياً: سياسات التدريب:

تمثلت أهم العوامل المرتبطة بسياسات التدريب والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي:

- سهولة إجراءات الالتحاق بالبرامج والأنشطة التدريبية. وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (٩٩,٤٣%)
- المحتوى التدريبي يتوافق مع احتياجاتي الوظيفية. وجاءت في المرتبة الثالثة وحصلت على نسبة (٩٢,٥٩%)
- أن يتم المشاركة بفاعلية في وضع سياسات وأهداف البرامج التدريبية. وجاءت في المرتبة الثالثة مكرر وحصلت على نسبة (٩٢,٥٩%)
- أن تكون سياسات وأهداف التدريب متوافقة مع متطلبات العمل. وجاءت في المرتبة الخامسة وحصلت على نسبة (٨٩,٧٤%)
- أن تكون الأهداف التدريبية متوافقة مع الأهداف الإستراتيجية للإدارة العامة لرعاية الشباب. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٨٨,٨٩%)

ثالثاً: الدعم الوظيفي:

تمثلت أهم العوامل المرتبطة بالدعم الوظيفي والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي:

- أن تتحدد البرامج التدريبية للعاملين برعاية الشباب وفقاً لاحتياجات كل كلية والعاملين فيها. وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (١٠٠,٠٠%).
- أن تتوفر وسائل الدعم المناسب للرؤساء في سائر إدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة لتحفيز العاملين فيها. وجاءت في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة (٩٥,١٦%).
- أن يُحفزني رؤسائي على تنمية قدراتي الوظيفية من خلال البرامج التدريبية. وجاءت في المرتبة الثالثة وحصلت على نسبة (٩٤,٣٠%).
- بيئة العمل تساعد على تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب. وجاءت في المرتبة الرابعة وحصلت على نسبة (٩٠,٠٣%).

- يشجعني رؤسائي على التصريح ومناقشة نقص المهارات والقدرات لدي دون خجل. وجاءت في المرتبة الخامسة وحصلت على نسبة (٨٨,٨٩%).
- يسمح لي ورؤسائي بأداء مهامي الوظيفية بصورة مرنة تخلق الشعور بالاستقلالية. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٨٦,٦١%).

رابعاً: نتائج البرامج التدريبية:

- تمثلت أهم العوامل المرتبطة بنتائج البرامج التدريبية والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي:
- الحصول على حوافز مالية وأدبية متمثلة في خطابات شكر وتقدير. وجاءت في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة (١٠٠,٠٠%).
- أن تساعد في زيادة رضائي الوظيفي. وجاءت في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة (٩٥,١٦%).
- الحصول على حوافز مالية وأدبية متمثلة في ترقية. وجاءت في المرتبة الثالثة وحصلت على نسبة (٩٤,٨٧%).
- تحقق أهداف وظيفية ومهنية متمثلة في فاعلية الأداء. وجاءت في المرتبة الرابعة وحصلت على نسبة (٩٢,٣١%).
- تزيد من القدرة على التكيف مع ظروف العمل. وجاءت في المرتبة الرابعة مكرر وحصلت على نسبة (٩٢,٣١%).
- تساعد في الحصول على حوافز مالية وأدبية متمثلة في مكافآت. وجاءت في المرتبة السادسة وحصلت على نسبة (٩٠,٦٠%).
- تحقق أهداف وظيفية ومهنية متمثلة في تطوير مهني. وجاءت في المرتبة السابعة وحصلت على نسبة (٩٠,٠٣%).
- تحقق أهداف وظيفية ومهنية متمثلة في سرعة الإنجاز. وجاءت في المرتبة الثامنة وحصلت على نسبة (٨٨,٠٣%).

- تزيد من القدرة على خلق قنوات للتواصل والتحاوور مع الجميع. وجاءت في المرتبة التاسعة وحصلت على نسبة (٨٥,٧٥%)
- تشكل لدي ميل إيجابي نحو وظيفتي. وجاءت في المرتبة العاشرة وحصلت على نسبة (٨١,٤٨%).

التوصيات:

في ضوء ما تم استنتاجه يوصي الباحث بما يلي :

- العمل على تبني السياسات والإجراءات التي تعمل ليس على تشجيع الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان على المشاركة الفعالة في وضع السياسات التدريبية فحسب، بل العمل على اندماجهم بصورة فعلية في التخطيط للأنشطة التدريبية بحيث تعكس البرامج التدريبية تطلعاتهم وطموحاتهم الوظيفية.
- ضرورة العمل على وضع سياسات ونظم التحفيز سواء المادية أو المعنوية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى المشاركة الإيجابية للأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان بالبرامج والأنشطة التدريبية، والعمل على إقامة علاقات تبادلية بين توقعاتهم الشخصية والتوقعات التنظيمية في الجامعة مما يساعد على زيادة دافعيتهم للالتحاق بالأنشطة التدريبية.
- ضرورة الاهتمام بتوفير بيئة العمل المشجعة على تطبيق المهارات والمعارف الجديدة من الاشتراك بالبرامج والأنشطة التدريبية حتى يمكن تحقيق العائد من التدريب، ويصبح ذو فائدة على مستوى الأخصائي والأخصائية أو الجامعة.
- ضرورة اهتمام الجامعة بالعمل على نشر الثقافة التدريبية بين العاملين فيها بوجه عام لخلق وتنمية الشعور بالرغبة في تطوير قدراتهم وتنميتها، وأنها السبيل الوحيد للتغلب على تحدياتهم الوظيفية.
- ضرورة إجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول رصد الاحتياجات والرغبات للأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان بما يساعد في وضع السياسات والإجراءات التي من شأنها زيادة دافعيتهم للتدريب مع الأخذ في الاعتبار الأساليب التكنولوجية في تصميم البرامج التدريبية وطرق عرضها لتصبح أكثر عنصر جذب يساعد على زيادة دافعيتهم للتدريب.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

١. إبراهيم خليل قويدر : تنمية الموارد البشرية العبية وسياسات خلق فرص عمل جديدة، القاهرة، دار المعارف، ٢٠٠١م.
٢. أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية منظور القرن الحادي والعشرون، القاهرة، جامعة بنها، ٢٠٠٠م.
٣. جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠٣م.
٤. حسن أحمد الطعاني: التدريب (مفهومه وفعاليته: بناء البرامج التدريبية وتقييمها)، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م.
٥. رأفت السيد عبد الفتاح: سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٦م.
٦. سيد محمد جاد، عوض بدير الحداد: أساسيات إدارة الموارد البشرية، جامعة قناة السويس، ٢٠٠١م.
٧. عبد الحكيم موسى مبارك: التدريب أثناء الخدمة، عمان، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م.
٨. عبد الرحمن محمد توفيق: الأصول والمبادئ العلمية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٤م.
٩. عدنان عبد الرحمن العلي، أحمد عبد الله العوضي، حسان علي عبد الجادر: العوامل المؤثرة على الدافعية للتدريب (دراسة ميدانية بسوق العمل بدولة الكويت)، إنتاج علمي مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد (٢)، المجلد (٤٤)، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
١٠. على السلمي: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٢م.
١١. على عبد المجيد عبده: الأصول العلمية للتنظيم والإدارة، ط ٤، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥م.
١٢. عماد الدين حسن، حنفي محمود سليمان، محمد علي الندري: مفاهيم أساسية في إدارة الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة، القاهرة، مطبعة نور الإيمان، ١٩٩٦م.
١٣. كمال الدين عبد الرحمن درويش: أخصائي الرياضة للجميع"المجلس الأعلى للشباب والرياضة قطاع إعداد القادة، سلسلة المناهج النمطية، القاهرة، ١٩٩٥م.
١٤. محمد إسماعيل بلال: إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٤م.

١٥. محمد الحماحي، سهير المهندس: دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الشباب والرياضة، المؤتمر الدولي "التربية البدنية والرياضة بين النظرية والتطبيق" كلية التربية الرياضية للبنين، إنتاج علمي، جامعة حلوان، ١٩٩٩م.
١٦. محمد الحماحي، عبد القادر الباطين: دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة ببرامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة من معهد إعداد القادة بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية، إنتاج علمي، مجلة علوم الرياضة، المجلد الحادي عشر، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ١٩٩٩م.
١٧. محمد سعد الدين السيد: دراسة لبعض العوامل المرتبطة ببرامج إعداد القادة أثناء الخدمة بالأكاديمية الاوليمبية المصرية لإعداد القادة الرياضيين، إنتاج علمي، مجلة بحوث التربية الشاملة، المجلد الثاني، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٠م.
١٨. محمد صبحي حسانين، أمين أنور الخولي: برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية الرياضية والترويح والإدارة الرياضية والإعلام الرياضي والرياضة للجميع، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠١م.
١٩. منصور فهمي: إدارة القوى البشرية، ط ٣ القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٩م.
٢٠. وليد أحمد سامي: دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويح بمديريات الشباب والرياضة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠٠٤م.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

21. Banner, G.: Management Development In Public Administration: how to meet the challenge In management and the public sector Edited by kakabadse, A. P., et al , brooke Field, WA: Avebury,2008
22. Brush, D.H,& Licata, V.J., : The Impact of Skills Learn Ability On the Effectiveness Of managerial Training And Development. Journal Of management, 9(1), 2004
23. Dunn,S.S.: Maintaining Competence through updating .s.s., Dubin (ed.) Maintaining professional computer, san Francisco, CA: Jossy-Bass 2006

24. Friend, J.,: Building On Public sector wisdom, In Management, Development and the public sector , edited by kabadse , A.P.et al, Book Field WA: Avebury ,pp 105-108,1998
25. Melvin. M., Tom Bough : motivation , publishing Company ,pp1-30 California chandler, 1999
26. Noe, R.A., & Wilk S.L., :investigating of the factors that in flounce Employees Prticipation in Development Activities. Journal of Applied psychology vol 78no. 2pp., 2006.
27. Piers , E.,: Some Notes on Competence Based Teacher Education, Amman: UNRWA/ UNESCO Institute of Education , extension of services section, 2002.
28. Quick T., Training Managers so the Can Really Manage. San Francisco-: Jossey Bass Publishers ,2009
29. Salas, E., Cannon- Bowers, J.a., Rhodenizer 1.,& Bowers, C.A."Training In Originations." Research In Personnel and human resources Manahement ,17,1999.
30. torraco, R.J.,: The role of Human Resource Development in strategic planning St. Paul: Human Resource Development center , university of Minnesota, 2008

ملخص البحث

دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة

على دافعية التدريب أثناء الخدمة

(*) أ.م.د. وليد أحمد سامي

المقدمة

إن التنمية المهنية للإداري هي أحد المطالب الملحة في المجال الرياضي بشكل عام، وفي مجال إعداد وتدريب الإداري الرياضي قبل وأثناء الخدمة على وجه الخصوص، حيث تسعى دول العالم إلى تحقيقه تدريجياً من مرحلة الإعداد الأكاديمي وبشكل مستمر حتى نهاية المستقبل المهني. والتدريب أثناء الخدمة يمثل حجر الزاوية في تعديل وتشكيل السلوك الإنساني نحو الوفاء بالتحديات التنافسية مما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة وبالتالي على المجتمع، فهو نشاط يهدف إلى تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدرتهم على الإنجاز.

مشكلة البحث

تمثل مشكلة البحث في التعرف على العوامل المؤثر على دوافع التدريب أثناء الخدمة للأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان، وذلك حتى يتسنى التخطيط لأنشطة البرامج التدريبية وفقاً للعوامل الإيجابية والتي تستثير دافعية الأخصائيين والأخصائيات لتطوير وتنمية كفاياتهم الإدارية.

هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على العوامل المؤثرة على دافعية التدريب أثناء الخدمة للأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان من خلال التعرف على:

- الطموحات الوظيفية للأخصائيين والمؤثرة في دافعتهم للالتحاق بالبرامج التدريبية.
- سياسات التدريب.
- الدعم الوظيفي.
- نتائج البرامج التدريبية.

إجراءات البحث

منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لتحقيق هدف البحث وطبيعة إجراءاته.

(*) أستاذ مساعد بقسم الترويج الرياضي - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان.

مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث في الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان، كذلك إدارات رعاية الشباب بجميع الكليات التابعة لجامعة حلوان.

عينة البحث

بلغت عينة البحث (١١٧) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان، تم اختيارها بالطريقة العشوائية بواقع (٢٧) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة، (٩٠) من الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجميع الكليات التابعة لجامعة حلوان (٢٠ كلية).

الاستنتاجات:

أهم العوامل المؤثرة على دافعية التدريب أثناء الخدمة للأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان والتي ترتبط بما يلي:

أولاً : الطموحات الوظيفية والدافعية للتدريب:

- تمثلت أهم العوامل المرتبطة بالطموحات الوظيفية والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي:
- أن تلبي طموحاتي في الترقى الوظيفي وزيادة الحوافز المالي.
 - أن تساعد على تطوير وتنمية قدراتي ومهاراتي الوظيفية.

ثانياً: سياسات التدريب:

- تمثلت أهم العوامل المرتبطة بسياسات التدريب والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي :
- سهولة إجراءات الالتحاق بالبرامج والأنشطة التدريبية.
 - المناخ التنظيمي يدعم سياسات وأنشطة التدريب.

ثالثاً: الدعم الوظيفي:

- تمثلت أهم العوامل المرتبطة بالدعم الوظيفي والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي:
- أن تتحدد البرامج التدريبية للعاملين برعاية الشباب وفقاً لاحتياجات كل كلية والعاملين فيها.
 - أن تتوفر وسائل الدعم المناسب للرؤساء في سائر إدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة لتحفيز العاملين فيها.

رابعاً: نتائج البرامج التدريبية:

- تمثلت أهم العوامل المرتبطة بنتائج البرامج التدريبية والمؤثرة على الدافعية للتدريب فيما يلي:
- الحصول على حوافز مالية وأدبية متمثلة في خطابات شكر وتقدير.
 - أن تساعد في زيادة رضائي الوظيفي

التوصيات :

في ضوء ما تم استنتاجه يوصي الباحث بما يلي :

- العمل على بني السياسات والإجراءات التي تعمل ليس على تشجيع الأخصائيين والأخصائيات العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان على المشاركة الفعالة في وضع السياسات التدريبية فحسب، بل العمل على اندماجهم بصورة فعلية في التخطيط للأنشطة التدريبية بحيث تعكس البرامج التدريبية تطلعاتهم وطموحاتهم الوظيفية.
- ضرورة الاهتمام بتوفير بيئة العمل المشجعة على تطبيق المهارات والمعارف الجديدة من الاشتراك بالبرامج والأنشطة التدريبية حتى يمكن تحقيق العائد من التدريب، ويصبح ذو فائدة على مستوى الأخصائي والأخصائية أو الجامعة.

Research summary

Analytical study of the factors affecting the motivation of in-service training

D.Walid Ahmed Sami

Introduction

The professional development of management is a pressing demands in the field of sport in general, and in the preparation and management training sports before and during the service, in particular, where countries around the world to achieve phase-out of academic preparation and continuously until the end of their future career.

And in-service training is a cornerstone of the amendment and the formation of human behavior towards meeting the competitive challenges which will benefit the individual and the organization and thus on society, is an activity that aims to improve current performance and future workers by increasing their ability to deliver.

Research problem

The research problem in the identification of factors affecting the motivation of in-service training for professionals and specialists working under the auspices of youth at the university of Helwan, so can the planning of activities and training programs in accordance with the factors of positive and inviting the motivation of professionals and specialists to develop competencies management.

Aim of research

This research aims to identify the factors affecting the motivation of in-service training for professionals and specialists working under the auspices of the university of Helwan young people by identifying:

- The career aspirations of specialists and influential in the motivation to join the training programs
- Training policies
- Support career
- The results of training programs

Search procedures

Research methodology

The researcher used the descriptive method to achieve the goal of its relevance to the research and the nature of the procedures.

Research community

Find a community of professionals and specialists in public administration employees to care for young people at the university of Helwan, as well as youth welfare departments in all colleges of the University of Helwan.

Sample (117) of professionals and specialists working under the auspices of youth at Helwan University, was selected in the manner random by (27) of professionals and specialists working in public Administration for the care of the young university, (90) of professionals and specialists working under the auspices of youth in all colleges of the University of Helwan (20 College).

Conclusions:

The most important factors affecting the motivation of in-service training for professionals and specialists working under the auspices of youth, Helwan university, which is associated with the following:

First, career aspirations and motivation for training:

The most important factors associated with careers ambitions, and influencing the motivation for training as follows :

- To meet the ambitions of career and increased financial incentives
- Help to develop my abilities and my skills career.

Second, training policies:

The most important factors associated with policies affecting the training and motivation for training as follows:

- Easy procedure Joined programs and training activities.
- Organizational climate that supports the policies and training activities.

Third, career support:

The most important factors associated with career support and influencing the motivation for training as follows:

- Easy procedure Joined programs and training activities.
- Organizational climate that supports the policies and training activities.
- Determined that the training programs for youth welfare, according to the needs of each faculty and staff.
- To be available and appropriate means of support for the heads of other departments in the care of young people to stimulate the faculties of the university staff

Fourth, the results of training programs:

The most important factors associated with outcome of training programs and influencing the motivation for training as follows:

- access to financial; incentives and moral; in the forms of letters of thanks and appreciation.
- To help increase Rezai career.

Recommendations:

In light of what has been inferred researcher recommended the following:

- Work on the adoption of policies and procedures that work is not to encourage professionals and specialists working under the auspices

of the University of Helwan young people to actively participate in the development of training policies, but also work effectively on their inclusion in the planning of training policies, but also work effectively on their inclusion in the planning of training activities, training programs to reflect the aspirations and career aspirations.

- Need to focus on providing an environment encouraging work on the application of new skills and knowledge of the subscription programs and training activities in order to achieve return on training, and become of benefit to the specialist and the specialist level of university.