

قياس أثر التدريب في أداء العاملين
دراسة ميدانية على القطاع الإداري في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة
للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت
Measuring the impact of Training in the performance of
employees
Field study on the administrative sector in the College of Basic
Education at the Public Authority for Applied Education and
Training in Kuwait

*هيثم عبدالغفور مخصيد

المخلص

يعد موضوع التدريب لتنمية الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تسعى لها غالبية منظمات العمل لكون العنصر البشري المحرك الأساسي لتطوير وتحقيق آمال وتطلعات وأهداف المنظمة. فالزيادة في قدرات ومهارات الأفراد العاملين والإهتمام بتطوير هذه القدرات والمهارات سيكون له عائد إيجابي على كل من الأفراد العاملين والمنظمات التي يعملون فيها . ونظرا للتطورات المتسارعة في أنظمة العمل ، فإن ذلك يتطلب ضرورة تحسين وبشكل مستمر لبرامج التدريب وتزويد العاملين بالمهارات والمعارف والقدرات العلمية والعملية لمواجهة هذه التطورات وتحويلها إلى عائد إيجابي في صالح المنظمة . وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريب في أداء العاملين ، والتعرف على مواطن الضعف والقوة المؤثرة في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في القطاع الإداري للعاملين في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت .

الكلمات المفتاحية : التدريب ، الموارد البشرية

* عضو هيئة التدريس، المعهد العالي للخدمات الإدارية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

Abstract

Training for the development of human resources is one of the main pillars that most organizations seek, because human element is the main engine for the development and realization of the aspirations and goals of the organization. Increasing the capacity and skills of working individuals and caring for the development of these abilities and skills will have a positive return on both the working individuals and the organizations in which they work.

In view of the rapid developments in the work systems, this requires the continuous improvement of training programs and the provision of skills, knowledge, scientific and practical capabilities to those working to cope with these developments and to turn them into positive returns for the Organization.

The aim of this study is to know the impact of training on the performance of the employees and to identify the weaknesses and the strength that affects the productivity of the employees in the administrative sector working in the Basic Education College in the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait

Keywords: Training, Human resources .

مقدمه :

يعتبر التدريب من الركائز الأساسية لتطوير العاملين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف الحديثة وتحسين إتجاهاتهم وقناعاتهم للوصول إلى زيادة مستوى الكفاءة لديهم وزيادة إنتاجيتهم لتحقيق أهدافهم الخاصة وأهداف المنظمات التي يعملون بها.¹

وإنطلاقاً من هذه الحقيقة فقد أهتمت الكثير من المنظمات في تطوير التدريب والبحث عن أفضل الوسائل التي يمكن من خلالها تقديم أساليب تدريبية ناجحة للعاملين فيها لمساعدتهم على مواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث في كافة ميادين الحياة والتي تتزايد نتيجة التطور السريع في الإتصالات والثورة المعلوماتية مما أجبر الكثير من المنظمات على إستبدال أساليب العمل القديمة بنظم وأساليب حديثة تتوافق مع متطلبات العصر الحالي .

فالإدارة الناجحة تعمل على حسن توجيه العاملين لديها وزيادة قدراتهم ومعارفهم والعمل على ربط أهدافهم بأهداف المنظمة وتوفير مناخ تنظيمي يقوم على أساس المشاركة والإحترام والمسئولية وزيادة الإلتزام والولاء للعمل² ، إيماناً بأن التدريب يساهم في زيادة الروح المعنوية للأفراد وزيادة قدراتهم ومعارفهم ومهاراتهم مما يزيد شعورهم بالأمن والإستقرار ويزيد في معدل إنتاجيتهم ويقلل من معدلات الغياب ودوران العمل³.

والتدريب هو محاولة لتغيير سلوك الأفراد وحثهم على إستخدام طرق وأساليب عمل متطورة وحديثة في أداء أعمالهم من خلال تطوير المهارات والقدرات وزيادة المعارف والمعلومات والمفاهيم لديهم⁴.

¹ مساعدة ، إيمان عقله (2008) إستراتيجية أداء المعلمين ، منشورات مدرسة محمد بن راشد آل مكتوم للتعليم الثانوي ، الطبعة الأولى ، دبي: الإمارات العربية المتحدة ، ص. 8

² الخاجة ، فاطمة عبدالحميد (2006) أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين ، دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة القاهرة ، القاهرة: مصر .

³ مخنان ، إبتسام (2014) أثر دورات التدريب والحوافز الوظيفية على أداء العاملين ، دراسة ميدانية للمؤسسة المينائية بولاية سكيكدة ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية غير منشورة ، جامعة 8 ماي 1945 ، قلمه: الجزائر ، ص. 17 .

⁴ السامرائي ، أحمد هشام (2010) أثر إستراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، الأكاديمية العربية في الدانمارك ، كلية الإدارة والإقتصاد .

وإنطلاقاً من يقين الباحث بأهمية التدريب وقدرته على تحسين العنصر البشري ، فقد رأى الباحث تخصيص هذه الدراسة وتطبيقها على إحدى قطاعات العمل في الجهة التي يعمل بها الباحث وهي كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت .

أهمية الدراسة وأسباب إختيار موضوعها :

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تركز على أحد المواضيع الهامة المرتبطة بالعنصر البشري والإهتمام به وتطويره يقينا بأنه الثروة الحقيقية لأية منظمة ، ولما للتدريب من أثر فعّال في رفعت وزيادة كفاءة العاملين الأمر الذي يحتم على المنظمة حسن إختيار البرامج التدريبية المناسبة لطبيعة عمل العاملين فيها .

وتتبع أهمية الدراسة في أنها تعتبر من الموضوعات الهامة في مجال الأفراد ، ويأمل الباحث بأن تساعد هذه الدراسة في التوصل إلى فهم طبيعة العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الإداري في كلية التربية الأساسية .

كما يركز البحث على الفوائد التي يمكن أن يحققها التدريب للأفراد العاملين ومنها :⁵

1- زيادة إنتاجية العاملين كما ونوعاً من خلال إكسابهم المهارات والمعارف اللازمة لتأدية وظائفهم

2- خلق الإتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو التطوير والإبداع في إنجاز الأعمال بالكلية .

3- تجديد المهارات والمعارف والمعلومات لدى العاملين بما يتوافق والمتغيرات البيئية المختلفة

والمعلقة بمجال أعمالهم .

⁵ عباس ، سهيلة محمد (2006) إدارة الموارد البشرية – مدخل إستراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة 2 ، عمان: الأردن ، ص. 88-87 .

4- تنمية وتطوير الدافعية نحو زيادة الأداء ، وخلق فرص جيدة للنمو والتطوير لدى العاملين .

كما يأمل الباحث بأن يسهم هذا البحث في تطوير مجالات التدريب وتعزيز ونشر الوعي بأهميته من خلال بعض العناصر التالية :

1- دراسة وتحليل وقياس أثر التدريب على أداء العاملين في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

2- تحديد مواطن الضعف أو القصور في البرامج التدريبية المقدمة (إن وجدت) لمعالجتها وتطويرها لرفع مستوى أداء العاملين .

3- تقديم مجموعة متكاملة من المقترحات والتوصيات اللازمة والتي من شأنها مساعدة أصحاب القرار بإتخاذ القرارات المناسبة لتحسين جودة البرامج التدريبية لتحسين وتطوير أداء العاملين .

أهداف البحث :

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

أولاً: معرفة وتحليل أثر النشاط التدريبي ومفهوم الأداء الوظيفي لدى العاملين بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

ثانياً : دراسة وتحليل وقياس مدى تأثير التدريب على أداء العاملين .

ثالثاً : تحديد مواقع الضعف والقصور في البرامج التدريبية التي يقدمها قطاع العمل موضوع الدراسة للعمل على معالجتها وزيادة فاعليتها .

رابعاً : بيان الإحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين في مجال العمل الإداري والعمل على تطويرها للوصول إلى مستوى عال من الأداء الوظيفي .

خامسا : ربط الدراسة بالواقع الفعلي لأنظمة العمل في قطاع العمل موضوع الدراسة وتقديم مجموعة مقترحات وتوصيات يمكن من خلالها تفعيل وتحسين أداء العاملين .

مشكلة البحث :

يحتل التدريب أهمية قصوى لكونه عنصرا رئيسيا في عملية التنمية الإدارية وهو (التدريب) من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين أداء الموارد البشرية وتنمية وتطوير قدراتها ومهاراتها في سبيل رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بأفضل جودة ممكنة.⁶

كما يرى الباحث ضرورة التعرف على طبيعة الجوانب التي تساهم في تحسين أداء العاملين ومحاولة لتشخيص واقع إهتمام المسؤولين في هذه المؤسسة الأكاديمية بموضوعي التدريب وتطوير وتحسين أداء العاملين فيها .

ويقوم البحث على دراسة وتحليل مجموعة من البيانات التي يأمل الباحث بأن تساهم في قياس أثر التدريب ودوره في تحسين وتطوير العطاء لدى العاملين في القطاع الإداري في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

منهج الدراسة :

تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من أجل تحقيق أهدافها ، وذلك من خلال استخدام الطرق العلمية في جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها .

فرضيات البحث :

يقوم هذا البحث على مجموعة من الفرضيات وهي كالتالي :

⁶ مساعدة ، إيمان عقله (2008) إستراتيجية أداء المعلمين ، منشورات مدرسة محمد بن راشد آل مكتوم للتعليم الثانوي ، الطبعة 1 ص 80 ، دبي: الإمارات العربية المتحدة .

1- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين في القطاع الإداري بالكلية .

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في للمبوثين في القطاع الإداري لكلية التربية الأساسية حول مستوى وكفاءة التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية) .

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في للمبوثين في القطاع الإداري لكلية التربية الأساسية حول تحديد وتقييم الإحتياجات التدريبية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية) .

حدود البحث :

أولاً : الحدود البشرية والمكانية

تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين في القطاع الإداري بكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت .

ثالثاً : الحدود الزمنية

تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2019/2018 إبتداء من شهر أغسطس 2018 .

طرق جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين الإداريين بكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ، وسوف يتم تقسيمها كالتالي :

1- البيانات الأولية : وذلك من خلال تصميم إستبيان يتم توزيعه على مجتمع البحث ومن ثم

تفريغها وتحليلها بإستخدام نظام برنامج SPSS .

2- البيانات الثانوية : ستكون من خلال الكتب والدوريات والمنشورات المتعلقة بموضوع الدراسة

العربية والأجنبية .

الدراسات السابقة :

1- دراسة ⁷ Afroz, Nushrat Nahida (2018) Effect of Training on Employee

Performance . وقد هدفت الدراسة للتعرف على تأثير التدريب على أداء

الموظفين في القطاع المصرفي ، وقد بينت الدراسة أن التدريب يعزز مشاركة الموظفين

وتحفيزهم ويزيد من رضاهم الوظيفي ، وخلصت الدراسة أنه كلما حصل الموظف على التدريب

، كلما كان مستوى أدائه أكثر كفاءة .

2- سكساف ، علاء الدين (2017) ⁸ دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية ، وقد توصلت

الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها وجود علاقة قوية موجبة بين التدريب وتحسين أداء

الموارد البشرية ، كما توجد علاقة بين أبعاد التدريب وأداء الموارد البشرية وتظهر العلاقة بشكل

كبير في الإحتياجات التدريبية ، في حين لا توجد علاقة بين الأثر والتعيين وأداء الموارد

البشرية .

⁷ Afroz, Nushrat Nahida (2018) Effects of Training on Employee Performance – A study on Banking Sector, Tangail, Bangladesh, Global Journal of Economics and Business, Vol. 4, No.1, pp. 111-124.

⁸ سكساف ، علاء الدين (2017) دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية ، رسالة ماجستير في علو التسيير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر – بسكرة : الجزائر .

3- دراسة⁹ Kumar, Dhanonjoy (2017) Benefits of Training and Development Program on Employees' Performance.

وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب أداة حتمية ومهمة لأي منظمة لإستعادة أداء الأفراد العاملين فيها للنمو والنجاح ، وأن التدريب له الكثير من المزايا والفوائد لكل من المنظمة والأفراد العاملين فيها ، وأنه في حال تطوير عمليات التدريب سوف تحافظ المنظمة على الموارد البشرية الأكثر قيمة وأصحاب الخبرات وزيادة مهاراتهم ومعارفهم مما سيكون له أثر كبير في تطوير المنظمة وتحقيق أهدافها .

4- دراسة Stephen Tetteh وآخرون (2017)¹⁰ بعنوان " The Impact of Training and Development on Employees' Performance

التدريب والتطوير على أداء الموظفين في خدمات الإتصالات في غانا . وقد خلصت الدراسة إلى أن التدريب المناسب والتطوير للموظف يؤثر بشكل إيجابي على كل من الموظف والمنظمة على حد سواء . كما يعتقد الموظفين أنه من خلال التدريب الوظيفي سيكون هناك تأثير كبير على خفض معدلات تنقلات العاملين ويساعد كذلك على زيادة الرضا الوظيفي والروح المعنوية للموظفين مما سيساهم بشكل فعال في زيادة إنتاجية العمل وتحقيق المزيد من الأرباح . وترى الدراسة بأنه من المستحسن بشدة أن يدرك قطاع الشركات في غانا أن التدريب والتطوير لا

⁹ Kumar, Dhanonjoy (2017) Benefits of Training and Development Program on Employees' Performance: A study with special reference to Banking sector in Bangladesh, International Journal of Research-Granthaalayah (A knowledge Repository) Vol. 5, Iss. 12, December, 2017, pp. 77-88.

¹⁰ Stephen, T. & others (2017) The Impact of Training and Development on Employees' Performance , Case Study of Millicom Ghana Limited – TIGO , International Journal Of Information Research and Review , Vol. 04, Issue 01, pp. 3482-3487 .

يؤثران فقط في أداء العاملين وإنما يتعدى هذا التأثير على أداء المنظمة . وتنصح الدراسة المنظمات بالإستثمار في تدريب موظفيها على أساس أنه إستثمار سيجقق عوائد إيجابية .

5- دراسة Demiral, Ozge (2017) ¹¹ Effect of Training on Employee Job

“Train to Gain” , Satisfaction and Achievement ، ركزت هذه الدراسة لمعرفة

كيف تؤثر الخدمات التدريبية التي تقدمها المنظمات على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين لديها والتي سوف تساهم في زيادة مكاسب المنظمات . وقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية تغطي 307 موظف من مختلف الإدارات في 34 شركة خاصة تعمل في قطاعات التصنيع في تركيا . وتؤكد نتائج الدراسة بأن الإستثمار في تدريب الموظفين سوف يكون له مردود إيجابي في الرضا الوظيفي ومستويات التحفيز لديهم . وتؤكد الدراسة بأن التدريب يعد من الطرق الفعالة لتحقيق أهداف المنظمات . كما تؤكد الدراسة على أن مقولة "التدريب من أجل الربح" هي حقيقة واقعية وفعالة حيث أن التدريب ركيزة أساسية لبقاء المنظمات وزيادة قدرتها على المنافسة .

6- دراسة Aswanti, S. & Others (2017) ¹² Employees Performance Affected

by Training and Development, وقد تمت الدراسة على 239 موظف في شركات المناولة الأرضية في مطار Hub – Java بأندونيسيا . وقد أكدت نتائج الدراسة بأن للتدريب

¹¹ Demiral, Ozge (2017) Effect of Training on Employees' Job Satisfaction and Achievement : 'Train to Gain' Evidence from Manufacturing Businesses In Turkey, Business & Management Studies; An International, Vol. 5, Issue 3, pp. 765-785.

¹² Aswanti, S. , Dwi, K. , Maman, S. & Joelyati (2017) Employee Performance Affected by Training And Development on Ground Handling Services Company in the HUB Airport Java Island, Indonesia, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 13, Issue 2, pp.78-86 .

والتطوير تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف وأنه كلما زاد التدريب والتطوير سيجتهد الموظف . وقد خلصت الدراسة بأن هناك الكثير من العوامل المؤثرة في أداء العاملين إلا أن التدريب والتطوير يأتيان في مقدمة هذه العوامل لما لهم من تأثير مباشر على إنتاجية العمل .

7- دراسة Amyan, M. (2016)¹³ The Impact of Training on the performance

of Employee “ Case study Search and Rescue Team: Jordanian Civil

Defense وقد هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير التدريب على أداء العاملين في الدفاع

المدني الأردني . وكشفت الدراسة بأن هناك تأثير كبير للتدريب على أداء فريق البحث والإنقاذ

الأردني ، وأوصت الدراسة بالعمل وبشكل دوري على تصميم برامج تدريبية حديثة والعمل على

التدريب الشامل على مختلف المهام المتعلقة بإحتياجات العمل والعمال . كما كشفت الدراسة

بأن موضوع المادة التدريبية يحتاج إلى تقييم دوري لتحديث المعلومات لزيادة فاعلية أعضاء

الفريق .

8- بن عزة ، فردوس (2016)¹⁴ بعنوان " دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة

الصغيرة والمتوسطة " والتي هدفت إلى التعرف على دور التدريب في تحسين أداء العاملين في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجاء من نتائج هذه الدراسة أن التدريب يؤثر على أداء العاملين

بدرجة قوية جدا ، وأنه وسيلة متمثلة في كفاءة الأداء وأن جميع العاملين بحاجة إلى تدريب

¹³ Amyan, M. (2016) The Impact of Training on the Performance of Employees, Case Study Search and Rescue Team : Jordanian Civil Defense , International Business and Management (CSCanada) , Vol. 12, No. 3, pp. 49-61.

¹⁴ بن عزة ، فردوس (2016) دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ، دراسة ميدانية لقيادة طبية جراحية ضياء بورقلة ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة: الجزائر .

يناسب قدراتهم ومناصبهم ويحقق أهداف المنظمة . كما تبين من الدراسة أن للتدريب دور رئيسي في إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء وسلوك الأفراد والنتيجة عن عدم مقدرتهم على تطوير العمل وفق المستوى المطلوب والمرغوب فيه من إدارة المنظمة .

9- دراسة رحيل ، جواد (2015)¹⁵ والتي كانت بعنوان " دور تدريب الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة " دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعات البيوت الصحراوية ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة وتأثير التدريب في العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما تساهم في تحقيق الميزة التنافسية وتحقيق طموحات وأهداف هذه المؤسسات وتحديد مدى فعالية التدريب وأثره على الموارد البشرية في هذه المنظمات .

الاطار النظري

مقدمة

تمثل الموارد البشرية أهم الركائز للمنظمات والتي من خلالها يمكن تحقيق النجاح والوصول للأهداف المطلوبة وتعمل الإدارات على حسن توجيه الأفراد العاملين وإيجاد مناخ عمل يدعم المشاركة والتطور والانتماء والولاء في العمل. ونظراً للتطورات المتسارعة في التكنولوجيا فقد أصبح التدريب حتمي لضمان استمرار ومواكبة المنظمات لهذه التطورات .

ونظراً لزيادة حدة التنافس في السوق العالمي والمحلية فقد ركزت المنظمات على حسن استثمار الموارد البشرية لديها من خلال التدريب الذي يساعد هذه المنظمات والعاملين فيها على التكيف والتأقلم مع التغيرات.

¹⁵ رحيل ، جواد (2015) " دور تدريب الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة " دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعات البيوت الصحراوية ، رسالة ماجستير في علوم التيسير ، تخصص تيسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التيسير (غير منشورة) جامعة قاصدي مباح ورقلة ، الجزائر .

مفهوم وأهمية التدريب:

أولاً: مفهوم التدريب:

يعتبر التدريب عملية مستمرة ومتجددة لتزويد الموارد البشرية بالمهارات والمعارف والقدرات التي تساعد في أحداث تغييرات ايجابية في سلوك واتجاهات الأفراد العملي إضافة إلى تحسين قدرتهم على أداء العمل المطلوب بكفاءة عالية بهدف زيادة انتاجهم وبالتالي زيادة انتاجية المنظمة التي يعملون بها (16) .

وقد عُرف التدريب على أنه تلك الجهود التي تهدف لتزويد العاملين بالمعارف والمعلومات لاكتساب المهارة التي تساعدهم في أداء العمل الحالي والاستعداد للمستقبل من خلال برامج تدريبية عملية لاكتساب الخبرات التي يحتاج لها الإنسان (17).

كما عُرف التدريب على أنه "جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم في تحسين أدائهم الوظيفي (18).

يُرى التدريب على أنه مجموعو من العمليات التي تعمل لتجهيز الموارد البشرية بالمهارات المطلوبة والتي يمكن استخدامها في العمل والتي تساهم في إجراء تغييرات في المهارات والمعارف لدى الأفراد العاملين (19).

عُرف التدريب على أنه توفير المعلومات والمهارات الجيدة للمتدربين (20).

يعرف التدريب على أنه العمل على زيادة مهارات الموظفين للقيام بأعمال معينة (21).

(16) ميا، علي (2014) أثر التدريب والتأهيل المستمر على تحسين كفاءة الموارد البشرية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، العدد 3 ، مجلد رقم 36 ، ص192.

(17) فرحات ، أحمد (2014) المنتدى العربي للموارد البشرية على الموقع <http://www.hrdiscussion.com>

(18) المبيضين ، عقلة محمد وجرادات ، أسامه محمد (2012) التدريب الإداري الموجه بالأداء، الطبعة الثانية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر ، ص3.

(19) الهابيل، وسيم وأبو عرب ، شعبا وأبو سته ، جمعه (2011) مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة، ورقة عمل ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

(20) Elnaga, A. & Imran, A. (2013) the effect of training on Employee performance, European Journal of Business and management , 5 (4) , pp.137-147.

ثانياً: أهمية التدريب:

استناداً إلى المفاهيم الأساسية للتدريب فإنه يمكن الاجماع على أن للتدريب أهمية لا يمكن تجاهلها سواء للموظف الجديد أو القديم . وقد ركزت الكثير من المنظمات في عصرنا الحالي للاهتمام بتطوير وتنمية سلوك الأفراد من خلال وفرت البرامج التدريبية التي تساهم في رفع وتحسين الروح المعنوية للعاملين لتحقيق أهداف المنظمة ، ومن أبرز المزايا التي يحققها التدريب ما يلي:

(24)(23)(22)

- تحسين أداء الموارد البشرية ، فالتدريب يساهم في زيادة مستوى أداء العاملين للأعمال الموكلة وزيادة المهارة والمعرفة عن العمل مما يساهم في زيادة الانتاج كماً ونوعاً.
- توفير إحتياج المنظمة من العمالة المطلوبة ، فالتدريب يساهم في حل مشكلة العمالة من خلال إنشاء برامج تدريبية مهنية خاصة بالمنظمة يساعد في سد احتياجات المنظمة المستقبلية.
- يساهم التدريب في زيادة المرونة التنظيمية وتحقيق المزيد من الاستقرار في العمل.
- يساهم التدريب في خفض تكلفة الإشراف المباشر على العمل والعاملين وخفض معدلات الحوادث وإصابات العمل.
- يساهم التدريب في تحقيق الاستقرار وتكوين اتجاهات عمل ايجابية وزيادة المرونة في أعمال المنظمة.

(21) Nischithaa, P. / Rao, M. (2014) the importance of Training and development programs in Hotel industry, international Journal of Business and Administration Research Review, 1 (5) . , 2348-0653

(22) نيشيخ، جميلة (2017) دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة الاستثنائية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة عبد الحميد بن باريس مستغانم، الجزائر ، ص17-18.

(23) بن غزة ، فرديوس (2016) دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة ، الجزائر ، ص4

(24) مخنان، ابتسام (2014) أثر دورات التدريب والجوائز الوظيفية على أداء العاملين : دراسة ميدانية للمؤسسة المينائية بولاية سكيكدة ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية (غير منشورة) كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة : الجزائر ، ص17

- يساعد التدريب في زيادة الروح المعنوية للأفراد العاملين حيث أنه بزيادة قدرات ومهارات ومعارف العامل يساعد ذلك في زيادة شعوره بالأمن والاستقرار مما يساهم في زيادة معدل إنتاجيته.
- يحقق التدريب الكثير من المزايا للفرد العاملين حيث أن زيادة المعارف والمهارات الوظيفية الحديثة تزيد من قيمة العامل كما أن التدريب يؤهله للتقدم لوظائف أعلى.

أهداف التدريب:

للتدريب أهداف تتعدد بتعدد نوع التدريب ونوعية الخبرات والمهارات للأفراد ، ويمكن بيان رسالة التدريب في تحقيق الأهداف التالية : (25)(26)(27)

- 1 - تغيير اتجاهات الأفراد من حيث تقدير الأولويات في العمل أو أساليب العمل.
- 2 - توسيع مدارك الأفراد العاملين من خلال الحصول على حصيلة جديدة من المعارف والعلوم من التقدم العلمي المتسارع ليساهم ذلك في رفع كفاءة الأداء.
- 3 - ضمان تأدية الواجبات الوظيفية الحالية والمستقبلية بفاعلية وكفاءة وترغيب الموظف في عمله حيث أن زيادة إنتاجية الموظف ترتبط بعلامة وثيقة برغبته في أداء العمل.
- 4 - زيادة الأداء والإنتاجية للأفراد العاملين من النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وكل ما تقتضيه ظروف وظيفته العمل من عوامل.
- 5 - تقوية التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة ، في سد أي عجز قد يطرأ مستقبلاً على

المنظمة .

(25) عبدالمطلب، ابراهيم عبدالسلام (2018) أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين (ورقة علمية) دراسة تطبيقية على مؤسسات حكومية بولاية الخرطوم، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ، المجلد 4 ، العدد 6، ص8-25.

(26) بشيخ ، جميلة (2017) مرجع سابق ، ص14.

(27) محمد محمود عبدالله يوسف، وصلاح الدين عبدالنبي (2010) العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة دراسة تمهيدية دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والسياسية ، جامعة القاهرة ، القاهرة: مصر ص11

6- مواجهة التغيرات التي قد تحدث ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي والاستفادة القصوى منها.

7 - زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة اكتساب خبرات ومهارات ومعارف جديدة مما يساعد في رفع الروح المعنوية لديهم.

مبادئ التدريب:

التدريب أداة هامة ووسيلة ضرورية لأنية منظمة أيا كان نوعها أو مجال عملها أو مستواها أو نوعية الخدمة أو الشغلة التي تقدمها أو يخضع للتدريب لمجموعة من المبادئ التي يجب مراعاتها في جميع مراحل العملية التدريبية وهي: (28)(29)(30)

- **الشرعية** : وهو أن يكون التدريب وفقاً لقوانين وأنظمة ولوائح المنظمة.

- **المنطقية** : وهو أن يقوم التدريب اعتماداً على الفهم الصحيح الواضح للاحتياجات التدريبية.

- **الهادفية**: وهو ضرورة وضوح وواقعية أهداف التدريب وتحديدها بشكل واضح من حيث الموضوع والمكان والكم الكيفية.

- **الشمولية** : ضرورة أن تشمل العملية التدريبية على كافة أنواع التنمية البشرية مثل القيم والاخلاق والمعارف والمهارات : كما يجب يشمل التدريب جمعي المستويات الوظيفية وجميع الفئات العاملة فيها.

(28) بشيخ، جميلة (2017) دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية، مرجع سابق، ص19.
(29) المصدر ، أيمن عبدالرحمن (2010) واقع تقييم البرامج التدريبية على الحقيقتات المحلية بالمحافظات الجنوبية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة : فلسطين ، ص 17.
(30) الشرعية ، عطاالله محمد تيسير (20174) إدارة العملية التدريبية الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان : الاردن ص 28-30.

- الاستمرارية: أن يكون هناك تحديد واضح لاستراتيجيات تدريبية تواكب عمليات التغيير والتحول المستمر.

- التدريجية : ان يقوم التدريب على التدرج في معالجة القضايا من الأقل إلى الأكثر تعقيداً وكذلك زيادة مرونة العملية التدريبية .

- ايمان الادارة العليا في المنظمة بأهمية تدريب العاملين واصدار التوجيهات لدعم العمليات التدريبية في المنظمة والعمل على انجاحها.

- الواقعين : يجب أن تتسم سياسته التدريب في المنظمة بواقعية الاهداف التدريبية وقابليتها للتطبيق الفعلي دون أية تعقيدات.

عوامل فشل الدوارة التدريبية

يمكن للعملية التدريبية أن تواجه مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى فشل نجاحها ومن هذه العوامل ما يلي: (31)

- 1- أن لا تكون هناك علاقة بين الدورة التدريبية والعمل الفعلي .
- 2- أن يكون المدرب على دراية في المادة النظرية دون أن يكون له خبرة عملية في موضوع الدورة .
- 3- أن يتم اختيار المتدربين حسب أهواء المدير وليس حسب حاجة العمل الفعلية .
- 4- عدم وجود رغبة حقيقية لدى المتدربين في التدريب .
- 5- ضعف المادة التدريبية وعدم ملامستها للواقع الفعلي للعمل .
- 6- عدم قدرة المدرب في توصيل المعلومات أو تنمية مهارات المتدربين .

(31) عبدالمطلب ، ابراهيم عبدالسلام (2008) أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين، مرجع سابق، ص17

- 7 - عدم إهتمام المدرب في صحة تدريب المتدربين في اكتساب المعارف والمهارات .
- 8 - اختلاف بيئه العمل الفعلية مع ما تم التدريب عليه بحيث يكتسب المتدرب مهارات ومعارف جيدة لا يستطيع تطبيقها في مجال العمل .

عوامل نجاح التدريب:

يعتمد النجاح في العملية التدريب على مجموعة من العوامل نذكر منها ما يلي: (32)

بالنسبة للمدرب:

- الاحاطة التامة بالمعارف والمهارات المطلوب نقلها.
- تنوع أسلوب النقل المعرفي (سمعي ، بصري ، حسي)
- القدرة على تصميم الحقايب التدريبية المتكاملة.
- المتابعة المستمرة للمعارف والمعلومات لمواضيع الدورات التدريبية.

بالنسبة للمتدرب:

- وجود صلة بين احتياجات المتدرب الوظيفية والشخصية وموضوع التدريب.
- اتباع ارشادات المدرب والالتزام بالتعليمات التي يقدمها.
- امكانية تطبيق المعرفة المكتسبة بنجاح من التدريب في مكان العمل.
- القدرة على نقل الخبرات والمعارف المكتسبة للزملاء في العمل.

على من تقع مسئوليات التدريب ؟

تختلف وتتباين مسئولية التدريب في المنظمات من منظمة لأخرى ، لكنها غالباً ما تكون جزء كبير

من عمل إدارة الموارد البشرية، ويمكن بيان هذه المسئولية على الجهات التالية: (33)

(32) ماهي ادوات وأساليب وأهم عوامل نجاح التدريب <https://specialties.bayt.com/specialties/q/342098>

1 - إدارة الموارد البشرية : وهي الجهة المسؤولة عن عمليات التدريب سواء للموظفين الجدد أو القدامى ، فهي المسؤولة عن متابعة المستجدات في مجالات العمل المختلفة في المنظمة وتقوم بتجديد الاحتياجات التدريبية وتقييم المتدربين لمعرفة مدى تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها ورفع التقارير بشكل دوري للإدارة العليا عن متطلبات ومستلزمات تنفيذ العمليات التدريبية والأنشطة المرتبطة بها.

2 - مدراء الوحدات الإدارية: تقع مسؤولية تدريب العاملين في كل وحدة ادارية على مدراء الوحدات ، فهم المعنين في تحديد الحاجة التدريب العاملين لديهم وبيان نوعية والاساليب التدريبية المطلوبة من حيث الكم والكيف. كما أنهم مسئولين عن تحديد مدى التقدم والتطور الذي أحرزه المتدربين من البرامج التدريبية التي إلتحقوا فيها ورفع تقارير دورية بذلك.

3 - المشرفون : وهم المسئولين مباشرة عن العاملين ومتابعة تدريبهم ومعرفة درجة تحسن الأداء الوظيفي لهم وإعداد تقارير دورية بذلك ترفع على مدراء الوحدات مبينا فيها العائد من عملية التدريب والصعوبات التي تواجه العمليات التدريبية حتى يتم اتخاذ الاجراءات اللازمة للمعالجة.

إجراءات الدراسة : المنهج المستخدم :

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهدف الى التعرف على المتغيرات المقاسة ووصفها كما هي بالواقع .

عينة الدراسة :تكونت عينة الدراسة من (84) من العاملين على القطاع الإداري في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ، بلغت نسبة الذكور 33.3%،

(33) حمود ، خضير كاظم (2010) منظمة المعرفة ، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان : الاردن، ص229،230

ونسبة الاناث 66.7%، بمدى عمرى بين 21 الى 50 عام، وأكثر من نصفهم بعمر بين 21 الى 30 عام، ونصفهم تقريبا حاصلين على مؤهل جامعي، تنوعت خبراتهم الوظيفية بين أقل من 3 سنوات الى أكثر من 10 سنوات، وأكثر من نصفهم تلقى ما بين 1 الى 3 دورات ، ويعرض الجدول (1) وصفا للعينة .

جدول (1)
وصف عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	%
النوع	ذكر	28	33.3
	أنثى	56	66.7
العمر	21 - 30	47	56.0
	31 - 40	26	31.0
	41 - 50	11	13.1
المؤهل	شهادة ثانوية	2	2.4
	دبلوم	33	39.3
	شهادة جامعية	43	51.2
	دراسات عليا	6	7.1
الخبرة الوظيفية	أقل من 3 سنوات	26	31.0
	من 3 - 5	23	27.4
	من 6 الى 10	9	10.7
	من 10 سنوات	26	31.0
عدد الدورات	من 1 - 3	55	65.5
	من 4 - 6	20	23.8
	من 7 - 10	4	4.8
	أكثر من 10	5	6.0
مجموع العينة		84	100

أداة الدراسة :

حساب الاتساق الداخلي :

استخدم معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الفقرات ومحاور لحساب الاتساق الداخلي للاستبيان،

ويعرض لذلك الجدول (2) لقيم معاملات الارتباط المستخرجة

جدول (2)

معاملات الارتباط بين الفقرات ومحاور الاستبيان

الأداء		التدريب	
معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم
.665**	1	.473**	1
.681**	2	.461**	2
.632**	3	.496**	3
.737**	4	.500**	4
.550**	5	.404**	5
.620**	6	.652**	6
.593**	7	.643**	7
.687**	8	.672**	8
.527**	9	.694**	9
.660**	10	.473**	10

**دالة عند مستوى 0.01

تظهر معاملات الارتباط بين عبارات كل محور وبين الدرجة الكلية للمحور، أن العلاقات كانت كلها موجبة

و ذات دلالة احصائية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$ ، و تراوحت قيمها بين (0.404 - 0.737)، وهو ما

يشير الى توفر الاتساق الداخلي لمحوري الاستبيان.

حساب ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات محاور الاستبيان باستخدام كل من طريقة كرونباخ ألفا للثبات ، وطريقة التجزئة النصفية، ويعرض الجدول (3) لمعاملات الثبات لمحاور الاستبيان

جدول (3)

معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية	معامل ألفا	عدد البنود	المحور
.847	.773	10	التدريب
.858	.830	10	الأداء

تشير القيم بالجدول (3) أن معاملات ثبات الاستبيان بطريقة كرونباخ ألفا تراوحت للمحاور بين (0.830-0.773)، وتراوح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بين (0.858 -0.847) وهي معاملات ثبات مرتفعة ودالة على الثبات.

الأساليب الإحصائية :

استخدم الباحث برنامج SPSS الإصدار 24 في إدخال وتحليل البيانات واستخدمت الأساليب

التالية :

- 1 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
 - 2 - اختبارات للفروق بين المجموعات المستقلة .
 - 3 - تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه للفروق البعدية بين المتوسطات .
- وقسمت مستويات الاستجابة على فقرات الاستبيان ومحوريها إلى المستويات التالية :

• من 1 - 1.80 منخفض جدا

- من 1.81 – 2.60 منخفض
- من 2.61 – 3.40 متوسط
- من 3.41 – 4.20 مرتفع
- من 4.21 – 5 مرتفع جدا

نتائج الدراسة

السؤال الأول :

مامستوى التدريب بالقطاع الإداري في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين ؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والمستوى لكل من الدرجة الكلية و فقرات محور التدريب، ويعرض الجدول (5) للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى للدرجة الكلية و فقرات توفير الامكانيات :

جدول (5)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لفقرات محور التدريب

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	العمل الذي تقوم به يتناسب مع قدراتك ومؤهلاتك العلمية وخبراتك الشخصية .	3.89	.807	مرتفع	4
2	يتم توزيع أعياء العمل بصورة عادلة بين العاملين .	3.51	.925	مرتفع	5
3	أنت راضي عن العمل الذي تقوم به .	3.92	.895	مرتفع	2
4	أدائك للمهام الوظيفية يتم بسهولة .	3.96	.798	مرتفع	1
5	تقوم الكلية بدراسة إحتياجات التدريب للموظفين .	3.39	.970	متوسط	8
6	ترى إنك في حاجة للتدريب للقيام بمهامك بشكل أفضل .	3.44	1.034	مرتفع	7

9	متوسط	.976	3.29	تضع الكلية برامج تدريب بصفة دورية ومستمرة .	7
10	متوسط	1.048	3.24	توجد فرص تدريب متاحة لجميع الموظفين في جميع الأقسام .	8
3	مرتفع	1.037	3.90	تساعد برامج التدريب في تحسين المهارات والمعارف	9
6	مرتفع	.925	3.49	تقوم الكلية بإعداد برامج تدريب وتطوير تتماشى مع مستجدات العمل وإحتياجاته .	10
	مرتفع	.544	3.60	المتوسط الكلي لمحور التدريب	

أشارت القيم الإحصائية بالجدول (5) الى أن المتوسط الكلي لمحور التدريب قدر بلغ (3.6) بما يشير الى أن تقييم العاملين بالقطاع الإداري لمستوى التدريب مرتفعاً ، وجاءت فقرات المحور بين المرتفع الى المتوسط، ووكانت غالبيتها في المستوى المرتفع، وتراوحت قيم متوسطات الفقرات بين (3.24 – 3.96)، وجاء في الترتيب الأول الفقرة رقم 4 " أدائك للمهام الوظيفية يتم بسهولة. " ، تلاه الفقرة رقم 3 " أنت راضي عن العمل الذي تقوم به. " ، وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة رقم 8 "توجد فرص تدريب متاحة لجميع الموظفين في جميع الأقسام."

السؤال الثاني:

ما مستوى الأداء بالقطاع الإداري في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين ؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، والمستوى لكل من الدرجة الكلية وفقرات محور الأداء، ويعرض الجدول (6) للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى للدرجة الكلية والفقرات :

جدول (6)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لفقرات محور الأداء

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	يقوم العاملین بتأدية الأعمال بكفاءة وفاعلية .	3.85	.799	مرتفع	2
2	يبذل العاملین الجهد الكافي لإنجاز المهام في الوقت المحدد لهم .	3.74	.880	مرتفع	5
3	تتوفر لدى العاملین المهارات الكافية لإنجاز المهام الوظيفية المطلوبة منهم .	3.79	.851	مرتفع	3
4	لا يتأخر العاملین بالإنحاقبالعمل في أغلب الأحيان	3.54	.898	مرتفع	7
5	لا يحتاج العاملین مساعدة المسؤولين في تأدية الأعمال .	3.33	1.034	متوسط	9
6	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على حسن الأداء .	3.71	.872	مرتفع	6
7	توفر الكلية الظروف الملائمة للقيام بعملية على أحسن وجه .	3.76	.722	مرتفع	4
8	لدى العاملین بالكلية الرغبة في زيادة الأداء وتطويره .	3.92	.764	مرتفع	1
9	تمنح الكلية مكافأة وحوافز للمبدعين في العمل .	3.24	1.001	متوسط	10
10	تشجع الكلية على تقديم العاملین لأفكار جديدة للعمل .	3.52	.857	مرتفع	8
	المتوسط الكلي لمحور الأداء	3.64	.549	مرتفع	

أشارت القيم الإحصائية بالجدول (6) الى أن المتوسط الكلي لمحور الأداء قدر بلغ (3.64) بما يشير الى أن تقييم الأفراد لمستوى الأداء بالقطاع الإداري كان مرتفعا ، وجاءت فقرات المحور بين المستوى المرتفع والمتوسط، وكانت غالبيتها في المستوى المرتفع، وتراوحت قيم متوسطات الفقرات بين (3.24 – 3.92)، وجاء في الترتيب الأول الفقرة رقم 8 " لدى العاملین بالكلية الرغبة في زيادة الأداء وتطويره ."، تلاه الفقرة رقم 1 " يقوم العاملین بتأدية الأعمال بكفاءة وفاعلية." ، وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة رقم 9 " تمنح الكلية مكافأة وحوافز للمبدعين في العمل "

السؤال الثالث:

هل يسهم التدريب أثناء العمل بصورة دالة احصائيا في التنبؤ بارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الإداري في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ؟

استخدم تحليل الانحدار الخطي للتعرف على دلالة وقدرة التدريب على رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

جدول (7)

تحليل الانحدار لأثر التدريب في التنبؤ بالأداء الوظيفي

المتغيرات المنبئة	معامل الارتباط	معامل التأثير	قيمة ف	المعامل البائي	الخطأ المعياري	معامل بيتا	قيمة ت	الدلالة
الثابت	.542	.294	34.	1.66	.341		4.88	.001
التدريب			19**	.547	.094	.542	5.84	.001

**دالة عند مستوى 0.01

جاءت قيمة معامل ف لمعادلة التنبؤ دالة احصائيا، كما بلغت قيمة ت دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبلغ معامل التأثير 0.294 وهو ما يشير الى أن حجم تأثير التدريب في الأداء الوظيفي 29.4%،

وتدل النتائج على العلاقة والأثر الإيجابي للتدريب على الأداء الوظيفي لدى العاملين .

السؤال الرابع :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محوري التدريب والأداء الوظيفي تعزى لمتغيرات النوع ، والعمر ، والمؤهل والخبرة والدورات لدى العاملين بالقطاع الإداري في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ؟

أولا الفروق في محوري الاستبيان تبعا للنوع :

استخدم اختبارات للفروق بين المجموعات المستقلة لحساب الفروق في محوري الاستبيان تبعا للنوع

جدول (8)

اختبارات لحساب للفروق فمحوري الاستبيان تبعا للنوع

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهتبارات	الدلالة الاحصائية
التدريب	ذكر	28	3.62	.554	.169	.866
	أنثى	56	3.60	.543		
الأداء	ذكر	28	3.75	.518	1.314	.193
	أنثى	56	3.58	.559		

تبين نتائج الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للنوع في محور التدريب والأداء

الوظيفي ، حيث كانت قيمت غير دالة إحصائيا عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

وتدل هذه النتائج على تقارب تقديرات الموظفين من الجنسين لكل التدريب والأداء الوظيفي بالقطاع

الإداري في كلية التربية الأساسية .

ثانيا: حساب الفروق تبعا للعمر:

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعا لفئات العمر :

جدول (9)

اختبار تحليل التباين للفروق فمحوريا الاستبيان تبعا للعمر

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.260	1.369	.401	2	.802	بين المجموعات
		.293	81	23.727	داخل المجموعات

			83	24.529	المجموع	
.607	.502	.153	2	.306	بين المجموعات	الأداء
		.305	81	24.674	داخل المجموعات	
			83	24.980	المجموع	

تبين نتائج الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للعمر في محوري التدريب

والأداء ، حيث كانت قيم (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

وتدل هذه النتائج على تقارب تقديرات الموظفين من فئات العمر لكل التدريب والأداء الوظيفي بالقطاع

الإداري في كلية التربية الأساسية .

ثالثاً :حساب الفروق تبعاً للمؤهل :

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعاً لفئات للمؤهل :

جدول (10)

اختبار تحليل التباين للفروق في محاور الاستبيان تبعاً للمؤهل

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.691	.489	.147	3	.442	بين المجموعات	التدريب
		.301	80	24.087	داخل المجموعات	
			83	24.529	المجموع	
.649	.551	.169	3	.506	بين المجموعات	الأداء
		.306	80	24.474	داخل المجموعات	
			83	24.980	المجموع	

تبين نتائج الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمؤهل في محوري التدريب

والأداء ، حيث كانت قيم ف غير دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

وتدل هذه النتائج على تقارب تقديرات الموظفين من فئات المؤهل المختلفة لكل التدريب والأداء

الوظيفي بالقطاع الإداري في كلية التربية الأساسية .

رابعا: حساب الفروق تبعا للخبرة :

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعا لفئات الخبرة :

جدول (11)

اختبار تحليل التباين للفروق في محوريا الاستبيان تبعا للخبرة

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.622	.593	.178	3	.533	بين المجموعات	التدريب
		.300	80	23.996	داخل المجموعات	
			83	24.529	المجموع	
.021	3.439	.951	3	2.854	بين المجموعات	الأداء
		.277	80	22.127	داخل المجموعات	
			83	24.980	المجموع	

تبين نتائج الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للخبرة في محور التدريب حيث

كانت قيمة ف غير دالة إحصائيا عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

بينما كانت الفروق في محور الأداء ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ف دالة احصائيا عند

مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات تبعا لفئات الخبرة في محور الأداء، استخدم اختبار

شيفيه للفروق البعدية ، في تلك المحاور.

جدول (12)

دلالة الفروق البعدية فيمحور الأداء باختبار شيفيه تبعاً للخبرة

المتغير	الفئة	أقل من 3 سنوات	من 3-5 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات	من 10 سنوات	المتوسط
الابداع	أقل من 3 سنوات					3.79
	من 3 - 5		-0.242			3.99
	من 6 إلى 10		-0.457*	-0.215		4.54
	من 10 سنوات		0.096	0.338*	0.553*	3.64

تدل نتائج اختبار شيفيه إلى ارتفاع متوسطات الأداء لدى العاملين ذوي الخبرة أقل من 3 سنوات أو

بين 3 إلى 5 سنوات مقارنة بذوي الخبرة بين 6 إلى 10 سنوات أو أكثر من 10 سنوات .

خامساً: حساب الفروق تبعاً للدورات التدريبية :

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعاً لفئات للدورات التدريبية :

جدول (13)

اختبار تحليل التباين للفروق في محوريا لاستبيان تبعاً للدورات التدريبية

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.001	5.680	1.502	3	4.507	بين المجموعات	التدريب
					داخل المجموعات	
					المجموع	
.011	3.914	.637	3	1.911	بين المجموعات	الأداء
					داخل المجموعات	
					المجموع	
		.264	89	23.540		
			92	28.047		
		.163	89	14.488		
			92	16.400		

تبين نتائج الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للدورات التدريبية في محور

التدريب حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائيا عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

بينما كانت الفروق في محور الأداء ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ف دالة احصائيا عند

مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$

وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات تبعا لفئات للدورات في محور الأداء، استخدم اختبار

شيفيه للفروق البعدية ، في تلك المحاور.

جدول (14)

دلالة الفروق البعدية فيمحور الأداء باختبار شيفيه تبعا للدورات التدريبية

المتغير	الفئة	من 1 - 3	من 4 - 6	من 7 - 10	أكثر من 10	المتوسط
الأداء	من 1 - 3					3.62
	من 4 - 6	-0.237				3.64
	من 7 - 10	0.808*	1.045*			3.30
	أكثر من 10	0.618*	0.855*	-0.190		3.48

تدل نتائج اختبار شيفيه إلى ارتفاع متوسطات الأداء لدى العاملين الحاصلين على الدورات التدريبية

بين 1 الى 3 ، وبين 4 الى 6 دورات مقارنة بالحاصلين على دورات من 7 الى 10 أو أكثر من

10 دورات .

ملخص نتائج الدراسة :

- تقييم العاملين بالقطاع الإداري لمستوى التدريب مرتفعا .
- تقييم الأفراد لمستوى الأداء بالقطاع الإداري كان مرتفعا .
- وجود تأثير دال للتدريب على الأداء وبلغ حجم تأثير التدريب في الأداء الوظيفي 29.4%،
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للنوع في محوري التدريب والأداء الوظيفي .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للعمر في محوري التدريب والأداء .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للمؤهل في محوري التدريب والأداء .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للخبرة في محور التدريب .
- ارتفاع متوسطات الأداء لدى العاملين ذوي الخبرة أقل من 3 سنوات أو بين 3 الى 5 سنوات مقارنة بذوي الخبرة بين 6 الى 10 سنوات أو أكثر من 10 سنوات .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للدورات التدريبية في محور التدريب .
- ارتفاع متوسطات الأداء لدى العاملين الحاصلين على الدورات التدريبية بين 1 الى 3 ، وبين 4 الى 6 دورات مقارنة بالحاصلين على دورات من 7 الى 10 أو أكثر من 0 دورات

الخلاصة والتوصيات :

تمحورت هذه الدراسة حول التدريب وقياس أثره في أداء العاملين ، حيث يعتبر تدريب الموارد البشرية وتنميتها المحرك الرئيسي لنجاح أية منظمة ، وهو مناهج ضروري للمحافظة على قوة عمل تتمتع بتأثير فعال وكفاءه عالية ويساعد في غرس الثقة بالنفس للعاملين ويرفع مستوى مهاراتهم ويساهم في تحسين جودة العمل . فالمنظمات التي لا تهتم بتدريب العاملين لديها ستكون في مأزق

في مواجهة التغييرات والتطورات الكثيرة والمتتالية من حولها ، فلا بد لها من إعادة النظر في تنمية مهارات ومعارف العاملين لتتناسب مع التطورات المتسارعة في بيئات العمل .

ويرى الباحث أنه من خلال ما جاءت به نتائج هذه الدراسة أن يقدم بعض التوصيات كالتالي :

1 -زيادة الإهتمام بتقييم العملية التدريبية لئتم تحقيق الأهداف المطلوبة منها وبما يخدم أهداف

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتي تطمح في الوصول لها .

2 -التركيز في عملية تحديد الإحتياجات التدريبية بناء على الحاجة الفعلية للعمل ووضع

المعايير العلمية التي تتناسب وحاجة العمل الحالية والمستقبلية .

3 -إعادة النظر في سياسة إختيار العاملين للإلتحاق بالدورات التدريبية عن طريق وضع

معايير محددة ومعلنة للجميع .

4 -الأخذ بأراء ووجهات نظر المتدربين أثناء وقبل وبعد العملية التدريبية .

5 -تحفيز العاملين ماديا ومعنويا للمساهمة في التدريب عن طريق طرح الأفكار والأراء لتطوير

العمل .

6 -منح العاملين فرصة إختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع قدراتهم وحاجاتهم التدريبية

وإختصاص عملهم .

7 -ضرورة العمل على مواكبة التطورات التكنولوجية والعلمية في الدورات التدريبية وتطوير

أساليب التفاعل مع المتدربين .

المراجع

- 1- مساعدة ، إيمان عقله (2008) إستراتيجية أداء المعلمين ، منشورات مدرسة محمد بن راشد آل مكتوم للتعليم الثانوي ، الطبعة الأولى ، دبي: الإمارات العربية المتحدة ، ص. 8
- 2 - الخاجة ، فاطمة عبدالحميد (2006) أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين ، دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة القاهرة ، القاهرة: مصر .
- 3 - مخنان ، إبتسام (2014) أثر دورات التدريب والحوافز الوظيفية على أداء العاملين ، دراسة ميدانية للمؤسسة المينائية بولاية سكيكدة ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية غير منشورة ، جامعة 8 ماي 1945 ، قلمه: الجزائر ، ص. 17 .
- 4 - السامرائي ، أحمد هشام (2010) أثر إستراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، الأكاديمية العربية في الدانمارك ، كلية الإدارة والإقتصاد .
- 5 - عباس ، سهيلة محمد (2006) إدارة الموارد البشرية – مدخل إستراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة 2 ، عمان: الأردن ، ص. 87-88 .
- 6 - مساعدة ، إيمان عقله (2008) إستراتيجية أداء المعلمين ، منشورات مدرسة محمد بن راشد آل مكتوم للتعليم الثانوي ، الطبعة 1 ص 80 ، دبي: الإمارات العربية المتحدة .
- 7- Afroz, Nushrat Nahida (2018) Effects of Training on Employee Performance – A study on Banking Sector, Tangail, Bangladesh, Global Journal of Economics and Business, Vol. 4, No.1, pp. 111-124.

- 8- سكساف ، علاء الدين (2017) دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية ، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر - بسكرة : الجزائر .
- 9- Kumar, Dhanonjoy (2017) Benefits of Training and Development Program on Employees' Performance: A study with special reference to Banking sector in Bangladesh, International Journal of Research-Granthaalayah (A knowledge Repository) Vol. 5, Iss. 12, December, 2017, pp. 77-88.
- 10- Stephen, T. & others (2017) The Impact of Training and Development on Employees' Performance , Case Study of Millicom Ghana Limited – TIGO , International Journal Of Information Research and Review , Vol. 04, Issue 01, pp. 3482-3487 .
- 11- Demiral, Ozge (2017) Effect of Training on Employees' Job Satisfaction and Achievement : 'Train to Gain' Evidence from Manufacturing Businesses In Turkey, Business & Management Studies; An International, Vol. 5, Issue 3, pp. 765-785.
- 12- Aswanti, S. , Dwi, K. , Maman, S. & Joelyati (2017) Employee Performance Affected by Training And Development on Ground Handling Services Company in the HUB Airport Java Island, Indonesia, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 13, Issue 2, pp.78-86 .
- 13- Amyan, M. (2016) The Impact of Training on the Performance of Employees, Case Study Search and Rescue Team : Jordanian Civil

Defense , International Business and Management (CSCanada) , Vol. 12, No. 3, pp. 49-61.

14- بن عزة ، فردوس (2016) دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ، دراسة ميدانية لعيادة طبية جراحية ضياء بورقلة ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة: الجزائر .

15- رحيل ، جواد (2015) " دور تدريب الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة " دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعات البيوت الصحراوية ، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (غير منشورة) جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر .

16- ميا، علي (2014) أثر التدريب والتأهيل المستمر على تحسين كفاءة الموارد البشرية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، العدد 3 ، مجلد رقم 36 ، ص 192.

17- فرحات ، أحمد (2014) المنتدى العربي للموارد البشرية على الموقع

<http://www.hrdiscussion.com>

18- المبيضين ، عقلة محمد وجردات ، أسامه محمد (2012) التدريب الإداري الموجه بالأداء، الطبعة الثانية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر ، ص 3.

19- الهابيل ، وسيم وأبو عرب ، شعبا وأبو سته ، جمعه (2011) مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة، ورقة عمل ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

20- Elnaga, A. & Imran, A. (2013) the effect of training on Employee performance, European Journal of Business and management , 5 (4) , pp.137-147.

- 21- Nischithaa, P. / Rao, M. (2014) the importance of Training and development programs in Hotel industry, international Journal of Business and Administration Research Review, 1 (5) . , 2348-0653
- 22- بشيخ ، جميلة (2017) دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة الاستثنائية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة عبدالحميد بن باري مستغان ، الجزائر ، ص 17-18.
- 23- بن غزة ، فردوس (2016) دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ، الجزائر ، ص 4 .
- 24- مخنان، ابتسام (2014) أثر دورات التدريب والجوائز الوظيفية على أداء العاملين : دراسة ميدانية للمؤسسة المينائية بولاية سكيكدة ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية (غير منشورة) كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة : الجزائر ، ص 17 .
- 25- عبدالمطلب ، ابراهيم عبدالسلام (2018) أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين (ورقة علمية) دراسة تطبيقية على مؤسسات حكومية بولاية الخرطوم، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ، المجلد 4 ، العدد 6، ص 8-25.
- 26- بشيخ ، جميلة (2017) مرجع سابق ، ص 14.
- 27- محمد محمود عبدالله يوسف، وصلاح الدين عبدالنبي (2010) العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة دراسة تمهيدية دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والسياسية ، جامعة القاهرة ، القاهرة: مصر ص 11 .
- 28- بشيخ ، جميلة (2017) دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة الاستثنائية، مرجع سابق ، ص 19.

- 29-المصدر ، أيمن عبدالرحمن (2010) واقع تقييم البرامج التدريبية على الحقيبات المحلية بالمحافظات الجنوبية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة : فلسطين ، ص 17.
- 30 -الشرعية ، عطاالله محمد تيسير (20174) إدارة العملية التدريبية الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان : الاردن ص 28-30.
- 31 -عبدالمطلب ، ابراهيم عبدالسلام (2008) أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين، مرجع سابق ، ص 17 .
- 32 -ماهي ادوات وأساليب وأهم عوامل نجاح التدريب <https://specialties.bayt.com/specialties/q/342098>
- 33 -حمود ، خضير كاظم (2010) منظمة المعرفة ، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان : الاردن، ص 229 – 230 .