



جامعة
بنغازي الحديثة



**مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم
والدراسات الإنسانية
مجلة علمية إلكترونية محكمة**

العدد السابع عشر

لسنة 2021

حقوق الطبع محفوظة

شروط كتابة البحث العلمي في مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم والدراسات الإنسانية

- 1- الملخص باللغة العربية وباللغة الانجليزية (150 كلمة).
- 2- المقدمة، وتشمل التالي:
 - ❖ نبذة عن موضوع الدراسة (مدخل).
 - ❖ مشكلة الدراسة.
 - ❖ أهمية الدراسة.
 - ❖ أهداف الدراسة.
 - ❖ المنهج العلمي المتبع في الدراسة.
- 3- الخاتمة. (أهم نتائج البحث - التوصيات).
- 4- قائمة المصادر والمراجع.
- 5- عدد صفحات البحث لا تزيد عن (25) صفحة متضمنة الملاحق وقائمة المصادر والمراجع.

القواعد العامة لقبول النشر

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية؛ والتي تتوافر فيها الشروط الآتية:
 - أن يكون البحث أصيلاً، وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها من حيث الإحاطة والاستقصاء والإضافة المعرفية (النتائج) والمنهجية والتوثيق وسلامة اللغة ودقة التعبير.
 - ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى أو مستل من رسالة أو أطروحة علمية.
 - أن يكون البحث مراعيًا لقواعد الضبط ودقة الرسوم والأشكال - إن وجدت - ومطبوعاً على ملف وورد، حجم الخط (14) وبخط (Arial 'Body') للغة العربية. وحجم الخط (12) بخط (Times New Roman) للغة الإنجليزية.
 - أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA) وتثبيت هوامش البحث في نفس الصفحة والمصادر والمراجع في نهاية البحث على النحو الآتي:
 - أن تُثبت المراجع بذكر اسم المؤلف، ثم يوضع تاريخ نشره بين حاصرتين، يلي ذلك عنوان المصدر، متبوعاً باسم المحقق أو المترجم، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الجزء، ورقم الصفحة.
 - عند استخدام الدوريات (المجلات، المؤتمرات العلمية، الندوات) بوصفها مراجع للبحث: يُذكر اسم صاحب المقالة كاملاً، ثم تاريخ النشر بين حاصرتين، ثم عنوان المقالة، ثم ذكر اسم المجلة، ثم رقم المجلد، ثم العدد، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الصفحة.
2. يقدم الباحث ملخص باللغتين العربية والانجليزية في حدود (150 كلمة) بحيث يتضمن مشكلة الدراسة والهدف الرئيسي للدراسة، ومنهجية الدراسة، ونتائج الدراسة. ووضع الكلمات الرئيسية في الملخص (خمس كلمات).

3. تحتفظ مجلة جامعة بنغازي الحديثة بحقها في أسلوب إخراج البحث النهائي عند النشر.

إجراءات النشر

ترسل جميع المواد عبر البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة جامعة بنغازي الحديثة وهو كالتالي:

- ✓ يرسل البحث إلكترونياً (Word + Pdf) إلى عنوان المجلة info.jmbush@bmu.edu.ly او نسخة على CD بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبة العلمي، ومكان عملة، ومجاله.
- ✓ يرفق مع البحث نموذج تقديم ورقة بحثية للنشر (موجود على موقع المجلة) وكذلك ارفاق موجز للسيرة الذاتية للباحث إلكترونياً.
- ✓ لا يقبل استلام الورقة العلمية الا بشروط وفورمات مجلة جامعة بنغازي الحديثة.
- ✓ في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضة على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، ويتم اختيارهم بسرية تامة، ولا يُعرض عليهم اسم الباحث أو بياناته، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث، وقيمتة العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، ويطلب من المحكم تحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
- ✓ يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه للنشر من عدمها خلال شهرين من تاريخ الاستلام للبحث، وبموعد النشر، ورقم العدد الذي سينشر فيه البحث.
- ✓ في حالة ورود ملاحظات من المحكمين، تُرسل تلك الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة بموجبها، على أن تعاد للمجلة خلال مدة أقصاها عشرة أيام.
- ✓ الأبحاث التي لم تتم الموافقة على نشرها لا تعاد إلى الباحثين.
- ✓ الأفكار الواردة فيما ينشر من دراسات وبحوث وعروض تعبر عن آراء أصحابها.
- ✓ لا يجوز نشر إي من المواد المنشورة في المجلة مرة أخرى.
- ✓ يدفع الراغب في نشر بحثه مبلغ قدره (400 د.ل) دينار ليبي إذا كان الباحث من داخل ليبيا، و (200 \$) دولار أمريكي إذا كان الباحث من خارج ليبيا. علماً بأن حسابنا القابل للتحويل هو: (بنغازي - ليبيا - مصرف التجارة والتنمية، الفرع الرئيسي - بنغازي، رقم 001-225540-0011. الاسم (صلاح الأمين عبدالله محمد).
- ✓ جميع المواد المنشورة في المجلة تخضع لقانون حقوق الملكية الفكرية للمجلة.

info.jmbush@bmu.edu.ly

00218945429096

د. صلاح الأمين عبدالله
رئيس تحرير مجلة جامعة بنغازي الحديثة
Dr.salahshalufi@bmu.edu.ly

التدريب وعلاقته بأداء الموظفين في إدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط

أ. حميدة صالح بوخليفة

أ. عبدالله يوسف محمد

كلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار - البيضاء - ليبيا

المعهد الوطني للإدارة - قسم الإدارة - بنغازي - ليبيا

alrmy39@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة الي إظهار دور التدريب وتأثيره في تحسين أداء الموظفين في إدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعولجت البيانات باستعمال مجموعه من الأدوات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث ونفذت باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بالإدارة والبالغ عددهم 60 موظفاً وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب واداء الموظفين في الإدارة وظهرت الدراسة بعض المشكلات مثل وجود تباين بين قدرات ومهارات الموظفين الفنية والادارية في نفس البرنامج التدريبي الواحد وتوصلت الدراسة الي ان اسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة لاختيار المتدربين وعكست نتائج الدراسة اهتمام الادارة بالتدريب مما يخدم اهداف الشركة التي تسعى الي تحقيقها

الكلمات المفتاحية: التدريب - مهارات - قدرات - الأداء .

Training and its relationship to employee performance in the production department of the Arabian Gulf Oil Company

Abstract

The study aimed to show the role of training and its impact in improving employee performance in the production management of the Arab Gulf Oil Company in the city of Benghazi. The analytical and descriptive approach was relied upon and the data were treated using a set of statistical tools appropriate to the nature of the research and implemented using the statistical program (SPSS) to analyze the data and the study community may be from All employees in the administration and their number is 50 employees. The results of the study showed a statistically significant relationship between training and employee performance in the administration. The study showed some problems, such as a difference between the technical and administrative capabilities and skills of employees in the same training program, and the study

concluded that the method of selecting the trainees is not effective enough As there are no clear criteria for selecting the trainees, the results of the study reflected the administration's interest in training, which serves the goals of the company that it seeks to achieve.

Keywords: training- skills -Capabilities- the performance

مقدمة:

اصبح التدريب من اهم مصادر إعداد العنصر البشري وتطوير كفاءته من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف التي تنقصه وتنمي قدراته ومهاراته مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسات و المنظمات بشكل عام ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصرا رئيسية في عملية التنمية الإدارية ولذلك فان نجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضمنا لتحقيق الغايات المنشودة حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل [الخطيب 2006] .

ومن هنا يعد التدريب احد وسائل تنمية وتأهيل الأفراد للقيام بأعمالهم علي افضل وجه كما ان التدريب يعد من الوسائل الناجحة لإثراء وتجديد المعارف والمهارات للأفراد كما يساعد التدريب القائد على اتقان مهارات ضرورية لعمله واهمها اتخاذ القرارات وحل المشاكل بالإضافة إلى أن التدريب يكفل للمنظمة توفير كفاءات تستطيع قيادة العمل وتقديم خدمات جيدة لأفراد المجتمع [العززي 2000]

مشكلة الدراسة

لاحظ الباحث من خلال إجراء بعض المقابلات الشخصية مع الموظفين بالشركة قيد الدراسة أهمية إدارة الإنتاج في شركة الخليج العربي للنفط كون نشاط الشركة الرئيسي هو الاستكشاف و الإنتاج عكس بعض الشركات العاملة في نفس المجال كشركة البريقة للتسويق وأيضا شركة سرت للتكرير ومن ثم فان إدارة الإنتاج والتي تعد النشاط الفعلي للشركة وحيث استنتج الباحث أن تحقيق هذه الإدارة لأهدافها يعتمد علي وجود برامج تدريبية فعالة تساعد على رفع من مستوى أداء أفرادها ومن هنا اتجه فكر الباحث إلي وضع التساؤل التالي [ما مدى علاقه التدريب بمستوى أداء الموظفين في إدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط]

أهداف الدراسة

- 1 (التعرف على بعض أنواع التدريب التي يتلقاها العاملون ومدى تأثيرها على أدائهم .
- 2 (تحديد الإيجابيات في نظام التدريب المتبع لتأكيداها وتجنب السلبيات ومعالجتها .
- 3 (التعرف على أنواع التدريب التي يفضل الأفراد الحصول عليها .

أهمية الدراسة

- 1 (تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع التدريب و علاقته بأداء العاملين .
- 2 (تبين آراء الموظفين بالنسبة للتدريب للاطلاع على القصور أو الخلل في موضوع هذه الدراسة ومعالجتها .
- 3 (تعد مثل هذه الدراسات أداة ومرجع للأجهزة المعنية في الدولة في سبيل تطوير عمل هذه المؤسسات .

فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى :

- 1 (الفرض الصفري :لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية ومستوى أداء الموظفين بإدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط
 - 2 (الفرض البديل : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية ومستوى أداء الموظفين بإدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط
- ### الفرضية الثانية :

- 1 (الفرض الصفري : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية ومستوى أداء الموظفين بإدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط
 - 2 (الفرض البديل : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية ومستوى أداء الموظفين بإدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط
- ### الفرضية الثالثة :

- 1 (الفرض الصفري : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية ومستوى أداء الموظفين بإدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط
 - 2 (الفرض البديل : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية ومستوى أداء الموظفين بإدارة الإنتاج بشركة الخليج العربي للنفط
- ### التعريفات الإجرائية :

الموظف : هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشر ويصدر قرار تعيينه وأن يشغل منصباً في التنظيم الإداري لذلك المرفق . (دلاف،2000)

الاحتياجات التدريبية : تتمثل في الفرق في المستوى المعرفي أو المهارى المصوب لأداء عمل معين وذلك المستوى الواجب توافره لدى الفرد الذي يؤدي هذا العمل. (كافي،2014)

البرامج التدريبية : عبارة عن خطة تتضمن بشكل رئيسي مجموعة من الأهداف التدريبية المختارة في ضوء تحليل العمل والمحتوى وطرق التدريب والوسائل المساعدة التي يتم من خلالها تحقيق تلك الأهداف إضافة إلى أدوات التقويم اللازمة للتأكد من تحقيق البرنامج لأهدافه. (محيرق، 2013)

تقييم البرامج التدريبية: معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة وابرار نواحي القوة لتدعيمها ونواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافيتها في البرامج المقبلة حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصفة مستمرة . (ابو جلاله، 2010)

الأداء: يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة. (بحر والعجلة، 2011)

منهجية الدراسة :

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه رأى فيه الباحث الأسلوب الملائم لهذا الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة إلى إطار نظري بحيث تم تجميع المعلومات من مصادر متعددة من الكتب والدوريات والدراسات السابقة أما الجانب الآخر هو الجانب الميداني فتضمن تجميع البيانات والمعلومات عن طريق اعتماد استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لتجميع البيانات والمعلومات المطلوبة من عينة الدراسة

حدود الدراسة :

- هذه الدراسة تقتصر على التدريب وعلاقتها بأداء الموظفين .
- هذه الدراسة تنحصر على إدارة الإنتاج في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي .
- هذه الدراسة في الفترة الزمنية ما بين 10 / 4 / 2019 حتى 10 / 12 / 2019.

الدراسات السابقة :

دراسة العبيدي (2013) بعنوان " أثر التوجه الإبداعي استراتيجيية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت"

هدفت الدراسة للتعرف على أثر توجيه الإبداعي واستراتيجيية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارات العليا في الشركة والبالغ عددهم 131 مستخدماً وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين عناصر التوجيه الإبداعي وعناصر استراتيجيية التدريب على تطوير أداء العاملين في الشركة كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لعناصر التدريب على أداء العاملين وبمستوى مرتفع .

Use Training and Development to Motivate Staff بعنوان Bodimer, 2010 دراسة

أجريت هذه الدراسة في نيويورك بالولايات المتحدة وهدفت إلى بيان أهمية التدريب في تنمية وتحفيز العاملين والكشف عن مكونات والشروط الرئيسية الواجب توفرها في البرامج التدريبية وأظهرت الدراسة أن للتدريب دوراً فعالاً في تطوير الشركات إدارياً وفنياً وإنتاجياً وبينت الدراسة دور التدريب في تذليل الصعاب والعراقيل التي تواجه العديد منها نتيجة لتوسع نشاطها وتضخم أعمالها وتعقد أساليبها التدريبية وأظهرت نتائج الدراسة دور التدريب في تحقيق الاستقرار في بيئة العمل كما بينت الدراسة ضرورة استخدام تكنولوجيا الحديثة التي تستدعي تدريب العاملين .

بعنوان Elliott et. al, 2009 دراسة

" Providing demonstrable Return- on investment for organizational learning and Training

هدفت الدراسة لتقديم نهج شامل للتدريب وبيان الدور الهام للتدريب في تحسين الأداء وتوفير التكاليف وتحسين الفاعلية والكفاءة وتحسين المعرفة والمهارات للمتدربين التي تتماشى مع أهداف العمل وأظهرت الدراسة أن هناك اتفاقاً متزايداً بأن واحداً من المحركات الرئيسية إن لم يكن المحرك الرئيسي للفعالية التنظيمية على المدى الطويل هو قدرة المنظمة على التدريب والتعلم بشكل فعال كما أن إعداد البرنامج التدريبي من البداية ومتابعته يكون له الأثر الفعال في عملية التقييم والتدريب.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع التدريب بطرق متعددة وأساليب مختلفة وتحدثت جميع الدراسات عن دور التدريب في رفع الأداء للعاملين وقد اتفقت الدراسة الحالية بشكل كبير مع الدراسات السابقة على الاهتمام بدراسة التدريب من كافة جوانبه لما له من علاقة في تحسين أداء الأفراد ومحاولة الوصول إلى بذل أقصى جهد لديهم للوصول إلى أهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها .

وهناك اختلافات بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة بربطها المباشر بين التدريب وأداء العاملين و من حيث طبيعة عينات الدراسة والحدود المكانية والزمانية حيث تناولت هذه الدراسة الموظفين في إحدى أهم المؤسسات التي يتركز الاقتصاد الليبي هو قطاع النفط وفي أكبر الشركات العاملة في هذا المجال وهو شركة الخليج العربي للنفط وهذه المؤسسة واحدة من أكبر المؤسسات في البلاد .

وهذه الإدارة حسب رأى الباحث من اهم الإدارات في هذه الشركة و التي من الممكن أن يكون للتدريب تأثير كبير عليها من ناحية الأداء لو تم التعامل معها واستغلالها بطريقة علمية صحيحة بالتالي تطوير وتحسين أداء المؤسسة ككل .

الإطار النظري

مفهوم التدريب :

تناول علماء الإدارة موضوع التدريب بوجهات نظر مختلفة لأن التدريب من المؤثرات الهامة على سلوك الأفراد لكي يغيروا من أدائهم نحو مستوى أفضل و يمكننا القول بأن التدريب مثير يحدده مسيرو المؤسسة للتأثير على سلوك الأفراد العاملين بها بهدف الرقي بعمل المؤسسة وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة وان جل التعريفات تتفق على الركائز الأساسية للتدريب والتي تؤدي إلي تغيير في المعلومات والمعارف والقدرات للمتدرب وتأثيره على اداءه بشكل عام فقد عرف التدريب على انه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل افضل [الخطيب 2006]

ويرى (شاويش 1996) بان التدريب هو الجهود الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلي تحسين قدرة المستفيد علي أداء عمل معين او القيام بدور محدد بالمنظمة التي يعمل بها .

أهمية التدريب :

تتلخص أهمية التدريب بوضوح من خلال النقاط الآتية:

1. زيادة الإنتاج ورفع مستوى الخدمات المقدمة وتخفيض معدل دوران العاملين.
2. يعد التدريب ضرورياً لتعليم العامل أو الموظف الجديد ووضع الأسس الأولية والأطر التنظيمية للعمل حتى يتسنى له التأقلم مع جو العمل أو المنظمة .
3. لا تقتصر أهمية التدريب على تطوير قدرات العاملين فقط وإنما تمتد لتشمل تحسين وتطوير سلوكيات العاملين في تعاملهم مع المنظمة والرؤساء .
4. يكون التدريب مهم لإعداد العاملين لتولى وظائف ذات مستوى أعلى من المسؤولية .
5. التدريب يسهم في تطوير العلاقات البشرية داخل مجموعة العمل فهي تكون اقوى وأكثر فعالية عندما تتوفر لدى العاملين مهارات مناسبة وقدرات عالية لأداء الأعمال .
6. يعتبر التدريب عملية مستمرة توفر لكافة العاملين طوال حياتهم الوظيفية وهو بمثابة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتهم وتعود عوائدها على المنظمة والعاملين .
7. مواكبة التقدم والتطور العلمي والتكنولوجي الحاصل في العالم (البرزنجي ، 2009)

ويهدف التدريب إلى تحقيق مزايا عديدة للفرد والمنظمة التي من أهمها :

- مزايا التدريب بالنسبة للعاملين:
 - إكساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.
 - إكساب الفرد خبرات ومعارف ومهارات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل أكبر في العمل.
 - زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لإكساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة مما يؤدي لرفع روحهم المعنوية.
- مزايا التدريب بالنسبة للمنظمة ما يلي:
 - تنمية كفاءات وخبرات العاملين وزيادة مهاراتهم.
 - إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية.
 - مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي . (الخطيب ، 2006)

أهداف التدريب:

يشير (عباس وعلي،1999) إلى احتواء برامج التدريب الرسمية ثلاث أهداف رئيسية

هي :

- خلق المعرفة والإدراك لأهمية مقاييس النوعية لخدمة الضيف.
 - بناء الموظف من حيث (الأخلاق-الثقة-الاحتراف-الإخلاص) للمنظمة.
 - استمرار الرغبة في صيانة وتطوير المهارات الموجودة وتنمية القدرات.
- ولكي تكون الأهداف ناجحة لابد من تقرير برنامج التدريب بوضوح ومع أهداف حقيقية وواقعية وهذه الأهداف سوف توجه محتوى البرنامج وتحدد المقاييس التي يمكن بواسطتها الحكم على فاعليتها. (Schoell,1993).

وأخيراً في حالة عدم توضيح الأهداف بشكل واقعي سليم وقابل للتطبيق مستقبلاً حين التخطيط لبرنامج تدريبي فمن المحتمل أن تجد المنظمة نفسها تدرّب عاملها لأسباب أو أهداف خاطئة غير منطوقة بالتحقيق و باتجاه نهاية خاطئة أيضاً.

((Gomes & Etal., 1998))

مفهوم الأداء :

في مفهوم الأداء السلوك الإنساني هو المحصلة أو النتيجة النهائية للأداء فالأداء هو النشاط الذي يقوم به العامل والذي يظهر فيه ما يملكه من معارف ومهارات وقدرات من خلاله

يتم أهداف الفرد وأهداف المؤسسة فالسلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه وأن الأداء لا يظهر إلا نتيجة لضغوط أو قوى نابغة من داخل الفرد نفسه فقط وأن هناك تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به مما يؤدي إلى ظهور الأداء. (هلال، 2001)

علاقة التدريب بالأداء :

تولى المنظمات اهتماماً متزايداً بالتدريب كونه النشاط الذي يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين في العمل ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق استراتيجية المنظمة في البيئة إذا طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجيا أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ما تصبو إليه المنظمات واصبح لزاماً عليها أن تبحث عن برامج التدريب المناسبة لعاملين في مراكز التدريب المختلفة كما ينظر إلى وظيفة التدريب على أنها الوظيفة المكتملة للتعيين فلا يكفي أن تقوم المنظمات باختيار الموظفين وتعيينهم إنما يجب إعداد هؤلاء الأفراد وتنمية قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم ومساعدتهم في اكتساب الجديدة من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصقل مهاراتهم (الخطيب 2006) .

منهجية البحث

مجتمع وعينة الدراسة الأصلية

تم تحديد مجتمع الدراسة ب (60) موظفاً من جميع الموظفين العاملين بالإدارة موزعين على عدد من الأقسام والوحدات محل الدراسة وقد تم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية وقد تم توزيع عدد (60) استمارة استبيان على جميع أفراد العينة وتم استرجاع 50 منها صالحة للتحليل الإحصائي أي ما يعادل نسبة (83%) وهي صالحة للتحليل وهذه النسبة تعتبر مقبولة في مجال الدراسات والأبحاث العلمية وبذلك اصبح عدد الاستبيان التي تم استخدامها في تحليل البيانات (50) استبانة .

تحليل المتغيرات محل الدراسة:

الاحتياجات التدريبية:

عند احتساب المتوسطات وانحرافات ونسبة الموافقة لإجابات الموظفين كما هو موضح في الجدول (1) : وجد أن المتوسط الحسابي لإداء الموظفين قد بلغ (3.34 من 5) وهو متوسط حسابي يقع ضمن الفئة الثالثة مما يدل على ان الترشيح والاختيار للدورات لا يتم وفقاً للوائح

والقوانين المعمول بها وهذا مؤشر على ان المبحوثين يقرون بعدم ملائمة الدورات التدريبية مع الاحتياج الفعلي للموظفين حيث لم تتجاوز نسبة الموافقة 44% .

الجدول (1) إجابات أفراد العينة على الأسئلة المتعلقة بعامل الاحتياجات التدريبية.

رقم	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الأحرف الاعرابي	الأهمية النسبية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	6	12	9	18	14	28	18	36	3	6	2.94	1.1	30%
2	8	16	18	36	17	34	12	6	1	2	3.52	0.97	52%
3	7	14	11	22	17	34	15	30	0	0	3.20	1.03	36%
4	11	22	18	36	16	32	10	5	0	0	3.70	0.93	58%
المتوسط العام											3.34	0.77	44%

الجدول (2) إجابات أفراد العينة على الأسئلة المتعلقة بعامل تصميم البرامج التدريبية

رقم	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الأحرف الاعرابي	الأهمية النسبية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	20	40	17	34	8	16	4	8	1	2	4.02	1.04	74%
2	23	46	16	32	8	16	1	2	2	4	4.14	1.03	78%
3	13	26	14	28	14	28	7	14	2	4	3.58	1.14	54%
4	17	34	16	32	6	12	9	18	2	4	3.74	1.2	66%
المتوسط العام											3.87	0.89	68%

الجدول (3) إجابات أفراد العينة على الأسئلة المتعلقة بعامل تقييم البرامج التدريبية

رقم	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الأحرف الاعرابي	الأهمية النسبية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	15	30	11	22	12	24	11	22	1	2	3.56	1.2	52%
2	3	6	23	46	18	36	6	12	0	0	3.46	0.78	52%
3	10	20	17	34	18	36	4	8	1	2	3.62	0.96	54%
4	11	22	18	36	16	32	5	10	0	0	3.70	0.93	58%
المتوسط العام											3.58	0.73	54%

تصميم البرامج التدريبية

يوضح الجدول (2) عند احتساب المتوسطات والانحرافات ونسب الموافقة للإجابة على هذا السؤال امكن التعرف على آراء الموظفين بمقارنة متوسط الاجابات ومتوسط المقياس وجد أن أفراد مجتمع الدراسة بشكل عام يوافقون عن البرامج التدريبية من حيث المحتوى والتوقيت حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.87 من 5) وهو متوسط حسابي يقع ضمن الفئة الرابعة في حين تجاوزت نسبة الموافقة 68% مما يدل على ان محتوى البرامج التدريبية بالإدارة محل الدراسة مرتفع إلي حدٍ ما .

تقييم البرامج التدريبية

عند احتساب المتوسطات والانحرافات ونسب الموافقة كما هو موضح بالجدول (3) تبين التعرف على آراء الموظفين حول تقييم البرامج التدريبية وبمقارنة متوسطات الإجابات تبين ان أفراد مجتمع الدراسة بشكل عام يوافقون على أهمية تقييم البرامج التدريبية حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.58 من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة مما يوضح ان أفراد الدراسة تتم متابعتهم وهذا يدل على مدى قناعه أفراد المتدربين بضرورة تقييم الأداء من خلال دراسة المتدرب قبل وبعد البرامج التدريبية حيث تجاوزت نسبة الموافقة 54%.

علاقة الأداء بمتغيرات الدراسة

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (4) إلي وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مختلف عناصر العملية التدريبية محل الدراسة وأداء الموظفين في هذه الإدارة وفي حين أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية وأداء الموظفين في هذه الإدارة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.476) وكانت بدلالة إحصائية اقل من (0.01) وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وأداء الموظفين في إدارة الإنتاج عند مستوى معنوية اقل من (0.05) وقد أظهرت النتائج تحليل الإحصائي في الجدول أيضا وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرامج التدريبية وأداء الموظفين في إدارة الإنتاج حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.721) وكانت بدلالة اقل من (0.01) وهذا يؤكد على عدم صحة الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصميم الدورات التدريبية وأداء الموظفين في إدارة الإنتاج عند مستوى (0.05)

ولاختبار الفرضية الثالثة استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح بالجدول (4) وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرامج

التدريبية وأداء الموظفين في إدارة الإنتاج حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.705) وكانت بدلالة إحصائية اقل من (0.01) وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية وأداء الموظفين في إدارة الإنتاج عند مستوى (0.05).

ويرى الباحث ضرورة الاهتمام بجميع عناصر التدريب وذلك لتأثير هذه العناصر على أداء الموظفين بحيث يتم إعداد العملية التدريبية بصورة شمولية.

الجدول (4): معامل الارتباط بيرسون بين التدريب وأداء الموظفين في إدارة الإنتاج.

البيان	أداء الموظفين	الدلالة الإحصائية
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.476	0.000
تصميم البرامج التدريبية	0.721	0.000
تقييم البرامج التدريبية	0.705	0.000

* عند مستوى معنوية 5%

** عند مستوى معنوية 1%

الخلاصة:

أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- بينت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من أفراد العينة تعتبر التدريب من اهم وسائل رفع مستوى الأداء وهذا يدل على تقبل جل أفراد العينة على ضرورة الاهتمام بالتدريب ليتسنى لهم القيام بأعمالهم بشكل جيد.
- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة ومستوى أداء الموظفين حيث انه كلما كان التدريب فعالاً زاد مستوى أداء الموظفين والعكس.
- أوضحت الدراسة وجود بعض المشكلات وضرورة وضع قدرات ومهارات الفنية للعاملين موضع الاعتبار عند إعداد البرامج التدريبية حتى تحقق العملية التدريبية أهدافها.
- بينت الدراسة أن الاحتياجات التدريبية من اقل مكونات التدريب رضا لدى غالبية أفراد العينة وان اختيار المتدربين لا يراعى اختصاصات المتدربين ومهامهم الوظيفية بالرغم من أن هذا العامل من اهم مراحل التدريب.
- أوضحت الدراسة بان إدارة الإنتاج تعطي اهتمام كبيراً بموضوع التدريب وتعي بتأثيره على زيادة كفاءة الأداء وتعمل على إشراك العدد الأكبر من الموظفين في هذه الدورات. بعد استعراض نتائج الدراسة لا بد من تقديم بعض التوصيات وهي كالتالي:

- 1) ضرورة الاهتمام بتنوع أساليب التدريب وفق التطورات والتحسينات مع الحرص على ابتكار أنواع جديدة من التدريب تتناسب مع مهارات وقدرات المتدربين.
- 2) العمل على تطبيق اللوائح والقوانين في عملية اختيار المتدربين للدورات داخل البلاد وخارجها.
- 3) على إدارة الإنتاج التعاون مع الإدارات الأخرى داخل الشركة وخارجها عند إعداد خططها التدريبية مما يساهم في الاستفادة من الخبرات في مختلف المجالات.
- 4) العمل مع الإدارات المختصة بالشركة من أجل ربط الترقية الاستثنائية للمتدربين نظراً لقيامهم بأداء عالي ومتميز وقد تكون الترقية أيضاً في جانب الوظائف القيادية وذلك تحفيزاً ودعمهم.
- 5) ضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات الخاصة بالتدريب على المنظمات والمؤسسات الأخرى في مختلف الوظائف والأعمال.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- مصطفى يوسف كافي (2014)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي، الطبعة الأولى، عمان -الأردن.
- 2- مبروكة محيرق (2013)، أساسيات تدريب الموارد البشرية، دار السحاب للنشر، الطبعة الأولى
- 3- العبيدي؛ جواهر (2013) اثر التوجه الإبداعي واستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت ؛ رسالة ماجستير ؛ جامعه الشرق الأوسط ؛ عمان الاردن .
- 4- يوسف عبد عطية بحر ، توفيق عطية توفيق العجلة (2011)، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالإداء الوظيفي لمديري القطاع العام ، دراسة ميدانية ، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد التاسع عشر ، العدد الثاني .
- Http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical يوسف أبو جلاله (2010)، إدارة لأفراد في المؤسسات المعاصرة ، دار الشروق ، الطبعة الأولى ، عمان - الأردن .
- 6- امال كمال حسن البرزنجي ، التدريب والبرامج التدريبية وفعاليتها في الفنادق لتطوير الموارد البشرية ، مجلة الإدارة والاقتصاد لجامعة المستنصرية ، كلية الاقتصاد ، العدد 74 ، لسنة 2009 .
- 7- رداح الخطيب ، أحمد الخطيب (2006) ، التدريب الفعال ، عالم المكتب الحديث ، إربد ، الأردن .
- 8- محمد عبد الغنى هلال (2001)، مهارات إدارة الأداء ، القاهرة ، مركز تطوير الأداء.
- 9- عبدالله زامل العنزي الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين جامعة بنها مصر 2000
- 10-مصطفى عبد الحميد دلاف (2000)، النظام القانوني للعاملين بالشركات العامة ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان ، الطبعة الأولى .
- 11-عباس ؛سهيلة محمد ؛وعلي حسين علي ؛إدارة الموارد البشرية ؛الطبعة الاولى ؛دار وائل للطباعة والنشر ؛بغداد ؛1999.
- 12-شاويش ؛ مصطفى نجيب ؛ إدارة الموارد البشرية ؛ دار الشروق للنشر والتوزيع ؛ فلسطين 1996.

ثانياً: المراجع الأجنبية

-U.S. Department of labor (USDOL), Employment and training Administration,(2010). Use training and development program .Bodimer,j: Author, Washington.

- Elliott, M., Dawson, R., and Edwards, J.(2009) Providing demonstrable Return- no investment for organizational learning and training. *Journal of European Industrial Training*, (7) pp:657-670.
- Schoell, William F, and Others, "Introduction to Business" hall,Inc. U.S.A., 1997.
- Gomez, Mejia, Luis R., et.al., Managing Human Resources, 2nd ed.,Prentice-Hall Hnc., New Jersey, 1998