

التدريب وأثره على جودة أداء العاملين (دراسة ميدانية على شركة الواحة للنفط - الفرع الرئيسي بطرابلس) د. فخرالدين عبد السلام عبد المطلب - الاقتصاد - جامعة بني وليد

مستخلص الدراسة

تناولت هذه الدراسة موضوع التدريب وأثره في أداء العاملين ، حيث تم التطرق لجانب مهم وهو التدريب الذى ليس قاصرا على الإداريين في المنظمة ، بل يمتد ليشمل كافة المستويات الإدارية في الهرم التنظيمي للمنظمة، فهو يختص بتنمية الكفاءات والقدرات وصقل المهارات لجميع الأفراد العاملين وفاعلية الأداء لوظائفهم الحالية ، وإعدادهم وتأهيلهم بما يكفل تأدية واجباتهم بالوجه المطلوب وصولاً إلى درجات عالية من جودة الأداء ، كما تطرقت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر التدريب في تنمية مهارات وقدرات كافة العاملين بمختلف المستويات الإدارية بالمنظمة ، وإمكانية تحديد أنواع البرامج التدريبية التي يحتاجونها ، و التي لها أثر إيجابي لكافة العاملين بالمنظمة (شركة الواحة للنفط الفرع الرئيسي).

وهدفت الدراسة لمعرفة أثر التدريب بالشركة قيد الدراسة ومعرفة نسبة أثر التدريب في أداء العاملين. ويتكون مجتمع الدراسة الأصلي من 1300 موظفا في شركة الواحة بطرابلس، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالشركة قيد الدراسة حجمها 236 موظفا.

واستخدم الباحث استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ثم توزيعها على مجتمع البحث الذى يتكون من العاملين ورؤساء الأقسام والمديرين فى المنظمة، وبعدها إخضاع البيانات المتحصل عليها للتحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات التي تمت صياغتها. ومن هنا خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها :

أنه يوجد علاقة إيجابية بين التدريب وأداء العاملين بالشركة عينة الدراسة ، وتبين أن ما نسبته (47.5%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين سببه التدريب .

وفي ضوء تلك النتائج قدمت الدراسة عددا من التوصيات أهمها :

- 1- يوصي الباحث إدارة الشركة على تقديم برامج تدريبية وورش العمل التدريبية لجميع التخصصات الموجودة بها بصفة دورية للعاملين الذين
- 2- يقومون بعملهم على أكمل وجه ودون تقصير، وأن تحت العاملين الآخرين على الاقتداء بهم .

3- وضع نظام تدريبي فعلي لجميع العاملين في الشركة يكفل توزيع البرامج التدريبية بعدالة كاملة بين العاملين دون إقصاء بعضهم بالإضافة إلى ترسيخ مبدأ روح الفريق لجميع العاملين في كافة المستويات داخل الشركة.

المقدمة:

إن التقدم التقني والعلمي الذي يشهده العالم اليوم ، يفرض على المنظمات سواء كانت عالمية أو محلية أن تتبنى المفاهيم الإدارية الحديثة في الإدارة لأجل تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ومن هذه المفاهيم الإدارية الحديثة الاهتمام بدور التدريب وتطبيقاته في المنظمات والمؤسسات من أجل البقاء والاستمرار ومواجهة التغيرات والتحديات المختلفة في ظل العولمة، والمنظمات العامة والخاصة هي جزء من البيئة العالمية تتأثر بها وتؤثر فيها ، وهناك تحديات وتغيرات سريعة جداً تؤثر على هذه المنظمات، مما يتطلب الاهتمام بالموارد البشرية وتدريبها، بحيث تكون على قدر كبير من المعرفة والمهارات المختلفة لمواجهة هذه التغيرات السريعة ومواكبة تطورات التكنولوجيا المستمرة والمتزايدة .

إن التدريب للموارد البشرية له دور مهم في تغيير الممارسات المرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية وبالتالي التأثير على أداء العاملين وجودة الأداء للمنظمة بشكل عام وخصوصاً في مجال تحقيق الميزة التنافسية، بحيث يجب أن يعمل التدريب في إطار أكبر يشمل الاستراتيجية على مستوى المنظمة ككل والتي هي عبارة عن تصور مبدئي للرؤى المستقبلية للمنظمة ورسم سياستها وتحديد غايتها على المدى البعيد وبيان نقاط القوة والضعف وذلك بهدف اتخاذ القرارات الاستراتيجية الصحيحة لدى المنظمة.

هذه الدراسة تركز على جانب مهم في هذا المجال ، ألا هو التدريب وما له من أثر على رفع كفاءة وجودة أداء العاملين بالمنظمات ، وجعلت من شركة الواحة للنفط بمقرها الرئيسي في طرابلس مجالاً وحدوداً لها.

مشكلة الدراسة:

إن تنمية وتطوير قطاع النفط وجعله أكثر فاعلية وتنافسية يعتمد بشكل كبير على بناء القدرات البشرية من خلال التدريب الراقى والمستمر للاستفادة من التطور التكنولوجي، وتكمن مشكلة الدراسة في انخفاض أداء العاملين بسبب ضعف الاهتمام بالتدريب في مجال الخدمات التي تقدمها الشركة قيد الدراسة ، وقد تبين للباحث من واقع الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الشخصية مع القيادات الإدارية بشركة الواحة للنفط وجود ضعف في نظام الرقابة وتقييم البرامج التدريبية أثناء التنفيذ

وبعده، كما تبين أن البرامج التدريبية لا تسهم كثيراً في تكوين خلفية تقنية قوية للمتدربين، أيضاً إن التزام الإدارة العليا ودعمها لاستراتيجية التدريب لم يكن بالشكل الكافي . ومن تبعيات هذه المشكلة ما يلي:

- انخفاض مستوى الرضا عند بعض العاملين عن موضوعات التدريب وعدم تحديث البرامج بالشكل المستهدف بالشركة مما أثر على جودة الأداء بشكل عام.

_ اهمال تقييم البرامج التدريبية مع قلة البرامج الرقابية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ما هو أثر التدريب وتقييم البرامج التدريبية على جودة أداء العاملين ؟
- هل يسهم التدريب في ارتفاع معدلات الأداء للعاملين بالشركة قيد الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي :-

الفرضية الأولى : وجود انخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب بالشركة قيد الدراسة.
الفرضية الثانية : وجود انخفاض في مستويات جودة أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة .
الفرضية الثالثة: توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وجودة أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على العلاقة بين مستوى التدريب ومستوى أداء العاملين.
- 2- معرفة تأثير نظام التدريب المتبع داخل الشركة وأثره على ارتفاع معدلات جودة أداء العاملين.
- 3-تحديد نواحي القصور التي توجد بنظام التدريب بالشركة قيد الدراسة.
- 4-اكتشاف التباين بين عملية التدريب و أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة.
- 5- الوصول إلى معرفة الأساليب التدريبية التي يفضلها العاملون بالشركة .

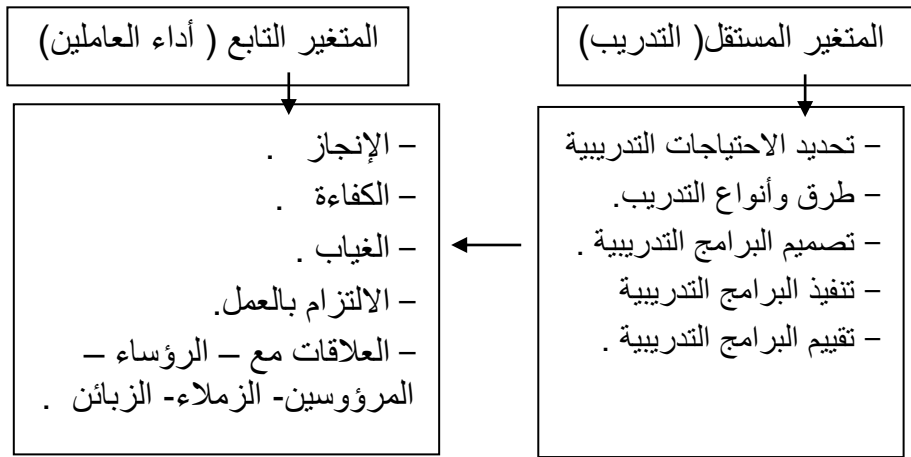
أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة ومبررات القيام بها في الآتي :

- زيادة الإدراك المعرفي والمحمول الثقافي لدى الباحث في هذا المجال، وصقل المهارات الفكرية التي يكتسبها من خلال العمل بمراحل الدراسة المتعددة، وزيادة تحصيله العلمي.
- فتح آفاق علمية جديدة أمام الباحثين والدارسين المهتمين بهذا المجال ، وكذلك إثراء المكتبات العلمية بمثل هذه البحوث المتخصصة .

- تسهم هذه الدراسة في معرفة الأبعاد الاستراتيجية للتدريب وما له من أثر على تحسين أداء العاملين وجودة الخدمات التي يقدمونها ، فتحافظ المؤسسة على الاستمرار في أداء رسالتها في المجتمع .
- تناولت هذه الدراسة موضوع أثر التدريب على جودة أداء العاملين الذي يمكن أن يسهم في تكوين منظمات خدمية ذات جودة عالية ، ينتج عنها خدمات لكافة أفراد المجتمع وإلى مؤسساته الأمر الذي يعود بالنفع على المجتمع عامة

متغيرات الدراسة:



((نموذج رقم (1) من إعداد الباحث))

منهجية الدراسة:

من أجل القيام بالدراسة وفق الأسس العلمية والتي من شأنها إظهار الحقائق التي تفسر العلاقة بين متغيرات الدراسة فقد تم اتباع المنهج الوصفي . من خلال وصف الظاهرة محل الدراسة بأن تم وصف أداء العاملين وصولاً إلى جودة الخدمة المقدمة من الشركة ، وكذلك وصف مستوى التدريب وأثره على أداء الخدمات بالشركة.

أما الجانب التحليلي فقد ركزت الدراسة من خلاله على الاهتمام بتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية أي العلاقة بين أداء العاملين والبرامج التدريبية المواكبة للتطور وتقنية المعلومات ، حيث تم المسح الإحصائي التحليلي للبيانات والمعلومات والجداول والأرقام المتحصل عليها من الدراسة الميدانية عن طريق الاستبيان الذي تم جمعه عن شركة الواحة للخدمات النفطية ، وإخراجها على هيئة أشكال وجداول ورسومات بيانية للوصول إلى أدق النتائج والتوصيات التي تخدم الدراسة .

وأيضاً الاعتماد في الجانب النظري على المعلومات والبيانات من المصادر والمراجع العلمية المتمثلة في الكتب والمجلات والرسائل العلمية والدراسات السابقة.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الحزمة الإحصائية الجاهزة للعلوم الاجتماعية ومختصرها (**SPSS**) النسخة الثانية والعشرون وتم استخدام الآتي :-

1- اختبار معامل الفا كرو نباخ للثبات .

2- التوزيع النسبي .

3- اختبار Z حول المتوسط .

4- معامل الارتباط (البيرسون).

حدود الدراسة:

أولاً : الحدود الموضوعية تناولت الدراسة موضوع التدريب وأثره في أداء العاملين.

ثانياً : الحدود المكانية شركة الواحة للنفط للفرع الرئيسي بطرابلس فقط .

ثالثاً : الحدود الزمانية تناولت الدراسة الفترة ما بين مارس 2013م - أكتوبر 2015 م .

أدوات جمع البيانات والمعلومات

مصادر أولية : صحيفة الاستبيان والمقابلة كمصدر للبيانات الأولية من مفردات مجتمع الدراسة.

مصادر ثانوية : الكتب والمراجع والرسائل العلمية والدوريات والمجلات والانترنت.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين والمدراء ورؤساء الأقسام والمكاتب بالشركة قيد الدراسة في

قطاع النفط والبالغ عددهم (1300) موظفاً حيث تم بتوزيع (297) استمارة على العاملين

بالشركة قيد الدراسة وتم الحصول على (236) استمارة استبيان من الاستثمارات الموزعة بفاقد (61)

استمارة بنسبة فاقد (20.54%)

مصطلحات الدراسة:

1- التدريب : " يعمل التدريب على إعداد الموظفين الجدد لمواجهة التحديات التي تواجههم في

العمل .كما يساعد التدريب أيضا على تطوير وصقل مهارات العاملين القدامى (جيرينج -

بارون، 2009م، ص106) .

2- مفهوم التدريب : هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات

ومعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي مما

- يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية وبالتالي رفع مستوى الإنتاج وتحقيق أهداف كل من الموظف والمنظمة (نظمي، 2000م، ص51).
- 3- برنامج تدريب: مجموعة من النشاطات لمهنة ما، محددة بدلالة المعطي والأهداف المستهدفة والمسلكيات والمدة والمحتوى والنتائج (أحمد حسن، 2000م، ص52).
- 4- الاحتياجات التدريبية: هي "معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة (فنية أو سلوكية) يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها إما بسبب تغيرات تنظيمية أو بسبب ترقيات أو تنقلات أو لمقابلة أو توسعات أو حل مشكلات متوقعة".
- 5- الأداء: بأنه ما يتمكن الفرد من تحقيقه آنياً من سلوك محدد، وما يستطيع الملاحظ الخارجي أن يسجله بأكبر قدر من الوضوح والدقة، مرتبطاً بقدرات
- 6- الموظف ودافعيته كي يتمكن من أداء الوجبات التي وكلت إليه بطريقة مرضية، ويتحمل نتائج أدائه (العتيبي، 2007م، ص66).
- 7- أداء العاملين: المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي أن مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة (عبدالمحسن وتوفيق، 2002م، ص7).
- 8- مستوى العاملين: مستوى التأثير في خصائص الفرد الإدراكية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع، وسيتم قياسه من خلال تحديد ثلاثة مستويات، مرتفع، متوسط، منخفض (عبدالباري والصباغ، 2008م، ص136).
- 9- بيئة العمل: كل ما يحيط بالتنظيم من الداخل والخارج ويتضمن مجموعة من المكونات المادية والمعنوية والاجتماعية والإدارية والتكنولوجية (العضايلة، 1999م، ص122).
- 10- الهيكل التنظيمي: هو هيكل العلاقات التنظيمية التي تحدد فيها السلطات والمسؤوليات والوحدات والفروع وغايات من جوانب التنظيم المادية والمعنوية (العضايلة، 1999م، ص122).
- 11- الجودة: تعني كلمة الجودة لغوياً القيام بأداء العمل بإتقان وعلى الوجه المطلوب والمقبول. الدراسات السابقة:
- أولاً: الدراسات المحلية
- 1 - دراسة الطاهر الهادي الطاهر الجدي (2005م): (بعنوان: المكتبة الالكترونية وأثرها على تطوير أداء العاملين بالمكاتب).

تهدف هذه الدراسة إلى المكتبة الالكترونية وأثرها على تطوير أداء العاملين بالمكتبات، دراسة تحليلية للجامعات والمعاهد العليا بمدينة الزاوية .

توصل الباحث إلى مجموعة نتائج منها الآتي :

1-أهمية المكتبة الالكترونية للعاملين المستفيدين تتمثل في الآتي :

أ-الانتقال من مهارات المكتبية التقليدية إلى المهارات المكتبية المعلوماتية .

ب-التوجه نحو تعليم المهارات بدلا من الاقتصار على التوعية بالمصادر .

ج-التكامل بين مكونات المكتبة وبين المنهج .

د-السرعة في حفظ واسترجاع المعلومات .

هـ-إمكانية إرسال المعلومات إلى المكتبات الأخرى.

و-توفير بيانات مكتوبة وجاهزة للمستفيدين .

2-هناك نقص كبير في رضا المستفيدين عن أداء العاملين بالمكتبة حيث بلغت نسبتهم (61.6%).

3 -هناك نقص كبير بالدورات التدريبية الداخلية التي تقدمها إدارات المنظمات قيد الدراسة للعاملين بالمكتبات وهذا أدى إلى ضعف في تقديم الخدمة للمستفيدين وهذا ما يوضحه.

4-هناك ضعف كبير بعملية الاهتمام بقرارير الأداء للعاملين حيث بلغت نسبتهم (81.4%) من أفراد عينة الدراسة.

2- دراسة عادل سليم فطيس(2004م): (بعنوان: أثر فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل على أداء العاملين وسلوكهم).

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل على أداء العاملين وسلوكهم، ثم قياس عناصر فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل على درجة الأداء والسلوك من خلال درجة رضا المشاركين " تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم 2004 م، دراسة حالة المتدربين في شركة رأس الأنوف لتصنيع النفط" .

توصل الباحث إلى مجموعة نتائج منها الآتي :

إن أسلوب اختيار المتدربين لم يكن فعالاً نظراً لأن سياسات الاختيار لم تكن واضحة، ولعدم تساوي الفرص للعاملين بالالتحاق في الدورات التدريبية، وإلى ضعف عملية تقييم الشركة للبرامج التدريبية مما قلل من إمكانية التعرف على درجة الاستفادة من تنفيذ مثل هذه البرامج التدريبية وضعف إمكانية معالجة جوانب القصور والخلل فيها أثناء التنفيذ وبعده.

3- دراسة مسعودة على محمد (2003م) (بعنوان : التدريب وأثره على زيادة الإنتاجية)

تهدف هذه الدراسة إلى التدريب وأثره على زيادة الإنتاجية. دراسة ميدانية لشركة الحديد والصلب

وتوصلت الباحثة الى مجموعة نتائج هي على النحو الآتي :

1- إن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم اعتمادها على السياسة العامة لشركة وخططها المستقبلية بشكل أساسي إلا أنها لا تستند على مؤشرات الأداء ومؤشرات الإنتاج ومؤشرات التكلفة وهي مؤشرات مهمة جدا لخطوط الإنتاج وبشكل دقيق الاحتياجات الفعلية من الكوادر الفنية المؤهلة من القوى العاملة كما هو موضح .

2- دلت نتائج الدراسة أن أغلب أفراد العينة يؤكدون عدم اعتماد منهج علمي متكامل من تخطيط البرامج التدريبية في مراكز التدريب حيث لا تتضمن الخطط التدريبية إلا أعداداً محدودة من المؤشرات التقديرية لبعض عناصر البرامج التدريبية .

1- استناداً لوجهة نظر المديرين والإدارات التدريبية فإن عدم الاهتمام بنشاط البرامج التدريبية في المشروعات الإنتاجية مثل سببا أساسا في تدنى مستوى الإنتاجية .

4- دراسة هدية منصور أبوقفة (2003م) (بعنوان " أثر تحديد الاحتياجات التدريبية للمصارف التجارية الليبية على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية ")

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين وصف وتوصيف الوظائف ونتائج البرامج التدريبية السابقة.

ومدى تطبيق الأساليب العلمية عند تحديد الاحتياجات التدريبية بالمصارف التجارية الليبية، والوقوف على الصعوبات التي تؤثر على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، ولفت انتباه المسؤولين والقائمين على التدريب إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بما ينعكس على معارف ومهارات المتدربين وتحسين الأداء.

توصل الباحث إلى مجموعة نتائج منها الآتي :

أن هناك وعياً لأهمية التدريب كونه نشاطاً مهماً وجاداً وأنه يسهم في تغيير الاتجاهات السلوكية إيجابياً بهدف رفع مستوى الأداء وسد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب الوصول إليه. وأيضاً استنتج الباحث أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لم تقم على أساس علمي دقيق مما أدى إلى عدم تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها، كما وأن أسلوب العلاقات الشخصية عند الترشيح لدورات خارج الدولة، وأسلوب الأولوية والترتيب الأسلوب التقليدي هما المتبعان، ولا يتم الأخذ بعين الاعتبار بالأسلوب العلمي السليم حسب احتياجات العمل الفعلية إلا في أضيق حال، كما بين الباحث أن الجهات المسؤولة عن التدريب كانت في مستوى مكاتب تدريب متواضعة تفقر إلى العناصر البشرية المتخصصة في مجالات التدريب.

ثانياً: الدراسات العربية

1. دراسة صالح العطوي (2007م) بعنوان : أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب التدريب وأثرها في فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1- إن المتوسط العام لتصورات عينة الدراسة لأساليب التدريب المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة، وإن المتوسط العام لتصوراتهم لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة
2- وجود أثر لأساليب التدريب المتبعة في فاعلية البرنامج التدريبي للمتدربين في المؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني في المملكة العربية السعودية .
وأوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة التدريب، وتحسين البنية الأساسية للتدريب، واختيار المدربين من لهم خبرة في هذا المجال.

2- دراسة محمد عبدالوالمالي الخولاني(2005م) بعنوان : أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية بالجهاز الإداري للدولة - الجمهورية اليمنية)

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إيجاد العلاقة بين التدريب ورفع كفاءة أداء الموارد البشرية في الجهاز الإداري اليمني وإيضاح مدى اهتمام الدولة بتدريب وتأهيل الموارد البشرية العاملة من خلال سن القوانين والتشريعات وتخصيص الدعم اللازم لذلك وتقييم سياسة التدريب في منشآت الجهاز الإداري .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التدريب أثر بصورة ايجابية في تنمية الموارد البشرية وأن المتدربين بعد عودتهم من التدريب لا يقدمون بآراء يمكن الاستفادة منها في وزاراتهم وأن التدريب المنفذ لم ينم قدرات الإبداع والابتكار وأن بيئة العمل في الوزارات موضوع الدراسة غالب لا تشجع الموظفين على نقل الخبرات والمهارات التي اكتسبوها من التدريب وتوصي الدراسة (بضرورة الاهتمام بالتدريب في مواقع العمل) أثناء العمل على مستوى كل وحدة إدارية وذلك لما يتميز به هذا النوع من التدريب من الواقعية والتكيز على الأداء بصورة مباشرة وكما أوصت بضرورة أن لا يتم التدريب بمعزل عن باقي مكونات تنمية الموارد البشرية وأن يترابط التدريب كنظام متكامل مع المكونات المرتكزة إلى الفرد والعمل والتنظيم حتى يستطيع الإسهام في تحقيق أعلى درجة من التوافق بين أطراف علاقة العمل.

3- دراسة الرفاعي(2000م): (بعنوان: أثر التدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب بدولة الكويت).

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى التغيرات التي تطرأ على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب أثناء الخدمة وأوضاعهم الوظيفية المختلفة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن التدريب أثناء الخدمة له أثر كبير على تحسين الأداء الوظيفي، وضرورة الاستمرار في إشراك الموظفين في دورات تدريبية مختلفة، ورصد الميزانيات الضرورية، وكذلك بينت الدراسة أهمية الأخذ بعين الاعتبار مجال اختيار الدورات التدريبية، ومجال اختيار المتدربين، الأمر الذي يؤدي إلى ضمان وسلامة التنظيم والتخطيط للعملية التدريبية، وتنظيمها على أكمل وجه.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

الإسهامات المتوقعة من الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة

رقم الجدول (1)

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الهدف	هدفت أغلب الدراسات على التدريب وأثره على أداء العاملين والإنتاجية، وطرق وبرامج وأساليب التدريب وعلاقته برفع كفاءة أداء العاملين وفاعلية البرامج التدريبية وكذلك التعرف على العلاقة بين وصف وتوصف الوظائف ونتائج البرامج التدريبية.	هدفت الى التعرف على درجة العلاقة بين التدريب وأداء العاملين، وهل علاقة عكسية أم طردية تربطهم ببعض ومعرفة نقاط القوة والضعف بينها في الشركة قيد الدراسة.
بيئة الدراسة	أجريت في دول (ليبيا- اليمن - الكويت -المملكة العربية السعودية).	ثم إجراء هذه الدراسة في البيئة الليبية بقطاع النفط على شركة الواحة للنفط .
المجال	تنوعت مجالات الدراسات السابقة، حيث ركزت على المؤسسة الوطنية بقطاع النفط والمراكز التدريب التابعة لها ومصنع الحديد والصلب والمنظمات الصحفية	مجال الدراسة ركز على التدريب وأثره في أداء العاملين بقطاع النفط (شركة الواحة للنفط الفرع الرئيسي).

	ومؤسسات التعليم والمصارف.	
المجتمع	تنوعت مجتمعات البحث من الدراسة إلى أخرى فبعض الدراسات كان المجتمع فيها الشركات والتنظيمات والقطاعات الحكومية بالدول....الخ.	يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمستويات الهيكل التنظيمي بالشركة قيد الدراسة في قطاع النفط في ليبيا.
المنهجية	استخدمت الدراسات السابقة كلا من منهجية البحث النظري والوصفي والاستنتاجي.	دراسة ميدانية تحليلية تهدف إلى التعرف على التدريب وأثره في أداء العاملين في قطاع النفط الليبي.
أسلوب التحليل	استخدمت الدراسات السابقة في معظمها طرق التحليل الوصفي للبيانات وبعضها كانت تحليل محتوي والبعض منها كان دراسة ميدانية .	اعتمدت هذه الدراسة على التحليل الوصفي للبيانات الأولية والثانوية التي جمعها من مجتمع الدراسة بما في ذلك الدراسة الميدانية لمجتمع الدراسة.

الجزء النظري:

التدريب:

1. عرف التدريب على أنه [هو عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية] (السكرانة، 2011م، ص19).
2. كما عرف التدريب [على أنه الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين ، أو القيام بدور محدد في المؤسسة التي يعمل فيها] (بن عنتر، 2010م، ص88).
3. كما عرف التدريب [أنه هو اكتساب الأفراد والعاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات العلمية المؤثرة على سلوكياتهم المستقبلية] (عباس ، 2006م، ص186) .

4. وأيضاً عرفه أحد الكتاب بأنه [هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عمله] (عبد الباقي، 2005م، ص224).

5. أو أنه [إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الإنسان لتحقيق هدف محدد] (شاويش، 2005م، ص232).

- في ضوء ما سبق يرى الباحث أنه يمكن تعريف التدريب بأنه : عملية مخططة ومستمرة ، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد ، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته ، بما يسهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة .
أهمية التدريب:

إن للتدريب أهمية كبيرة في حياة الفرد فهو يكسبه المعلومات والمهارات اللازمة لشغل الوظائف المختلفة كما أنه يعمل على تغيير سلوك الفرد العامل نحو الأفضل ، ويكسبه الثقة بنفسه وبالتالي يؤدي إلى نجاح الفرد في ممارسة عمله ، ونجاح المنظمة التي يعمل فيها. يمكن أن نقول إن التدريب له أهمية كبيرة جداً لأي منظمة أياً كان نوعها أو حجمها أو مجال عملها أو مستواها أو نوع المنتج الذي تقدمه سواء (سلعة أو خدمة) ويشير جاري ديسلر Gary Dessler إلى أن الاهتمام بالتدريب قد زاد خلال السنوات الأخيرة ، حيث كان التدريب يستخدم بصفة أساسية في تزويد العاملين بالمهارات الفنية ، وزيادة الاهتمام بتحسين مستويات جودة المنتجات ، والرغبة في رفع مستوى أداء العاملين وزيادة مستوى الإنتاجية لمواجهة التحديات التنافسية التي تواجه المنظمة في البيئة الداخلية والخارجية (أبو النصر ، 2007م، ص245).

أهداف التدريب:

الهدف الرئيسي من التدريب هو زيادة كفاءة وفاعلية المنشأة في تأدية الأدوار التي تقوم بها وتحقيق الأهداف المطلوبة منها (أبو النصر ، 2007م، ص247). كما أن وضع الأهداف يساعد في تحويل الرؤية الاستراتيجية والرسالة التنظيمية إلى مستويات مرغوبة للأداء ، والأهداف تمثل فوق ذلك شكلاً من أشكال التعهد والالتزام الإداري بتحقيق نتائج محددة أو الوصول إلى مستويات معينة من الانجازات ، وأهداف التدريب في النهاية دعوة إلى التصرف الفعال وتحويل الطموحات إلى واقع ملموس (ادريس، المرسي، 2002م/ص121) ، فالأهداف تحدد بدقة ما هو النشاط

التدريب الذي يجب القيام به ، والعناصر الفرعية لهذا النشاط التدريبي التي يجب انجازها أثناء فترة محددة من الزمن ، فالهدف ليس التدريب ذاته وإنما هو الشيء الذي يكمن وراء نشاط التدريب.

تحديد الاحتياجات التدريبية:

• مفهوم الاحتياجات التدريبية

تمثل عملية تحديد احتياجات التدريب الأساس في صناعة التدريب وتقوم عليها جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية (الخطيب ، 2006م، ص319).

• تعريف الاحتياجات التدريبية

الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها بصورة إيجابية في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين سواء للتغلب على نقاط الضعف أو المشكلات التي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة أو لرفع وتحسين معدلات الأداء أو لإعداد العاملين لمقابلة التغير والتطور في محيط أعمالهم وأوضاعهم المؤسسية فالهدف النهائي لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية هو أن تتمكن المنظمة في النهاية من الإجابة على الأسئلة الآتية (من هم الأشخاص المطلوب تدريبهم؟ وعلى ماذا سيتدربون؟ وما نوع ومجال ومستوى التدريب المطلوب لهم؟ ومتى يتم تدريب هؤلاء) (الكفافي ، 2007م، ص169).

أداء العاملين:

يعد موضوع الأداء بشكل عام، وأداء العاملين بشكل خاص، من أهم المواضيع التي تلقى اهتمام الكثير من الباحثين في جميع الدول، لما للأداء من تأثير مباشر على تحقيق الأهداف المنشودة، مما يجعل الاهتمام برفع مستوى الأداء وتحسينه ضرورة ملحة وخاصة بالنسبة للدول النامية ((أكثر من غيرها)) ، ذلك أن كفاءة الأداء تعد من أهم العوامل التي تساعد على رفع مستويات الإنتاجية، كما يلعب الأداء دوراً مهماً في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، مما يجعل الاهتمام بالأداء وتحسينه ضرورة لا بد منها ، ابتداءً من أداء العاملين، مروراً بأداء المنظمة ككل، وصولاً إلى الأداء على مستوى البلد، فمما لا شك فيه أن هناك علاقة تأثير متبادلة بين أداء العاملين، وأداء المنظمة والأداء على مستوى البلد، فأداء العاملين للعمل كما هو مطلوب منهم يؤثر على الأداء الكلي للمنظمة، الذي يؤثر بدوره على الأداء على مستوى الكلي للبلد، وذلك لأن الأداء الكلي (على مستوى البلد) ما هو إلا نتيجة لأداء المنظمات التي تعمل ضمن هذا البلد (ناصر، 2004م، ص82) .

أهمية الأداء:

تعد أهمية أداء العاملين كونه حجر الأساس في تحقيق أهداف المنظمة ، وبالتالي من أجل ضمان تحقيق الأهداف المنشودة لأبد من دراسة هذا الأداء ومتابعته وتقييمه من أجل استمرار السيطرة عليه في الاتجاهات المحققة للأهداف، لأن هناك العديد من العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى انحراف الأداء إلى اتجاهات معاكسة أو مغايرة لتحقيق الأهداف، وهذا ما يجعلنا نسعى بكل ما لدينا من إمكانيات ، واستخدام كافة الطرق والأساليب الإدارية المختلفة لتطويره وتحسينه وترشيده .

تقييم أداء العاملين:

يعد تقييم أداء الأفراد العاملين أحد الأنشطة الأساسية لإدارة الأفراد في المنظمة، فهي لكي تتمكن من الرقابة على أنشطتها الأخرى في اختيار وتعيين وتدريب وتحفيز ووضع أنظمة أجور وغيرها، فإنها يجب أن تضع نظاماً كفواً وفعالاً لقياس مدى كفاءة الأفراد العاملين الذين تم تعيينهم وتدريبهم وتحفيزهم للقيام بتنفيذ المهام والواجبات التي يكلفون بها، فبقدر ما يقوم هؤلاء الأفراد بواجباتهم بنجاح فإن هذا يؤكد صواب سياسة إدارة الأفراد في مجال الوظائف المختلفة التي تؤديها، بحيث إنها اختارت أفراداً مناسبين لأداء الوظائف المتوفرة فيها.

من جانب آخر، فإن وجود نظام فعال لتقييم أداء العاملين يوفر أساساً موضوعياً لتحديد مدى مساهمة كل فرد في المنظمة بتحقيق أهدافها من خلال مساهمته في العملية الإنتاجية، وهذا بدوره ينظم عمليات منح المكافآت والحوافز والعلاوات للعاملين المتميزين وبنفس الوقت لمعاقبة المقصرين في أداء أعمالهم.

إن المدير في كافة المستويات الإدارية يمارس عملية تقييم الأفراد الذين يعملون ضمن مسؤوليته لأنه هو الأقرب إليهم والأكثر معرفة ورؤية بمدى كفاءتهم من عدمها. ومن خلال تحديد درجة كفاءة كل فرد من قوة العمل، تتمكن الإدارة من وضع خطة دقيقة لتحديد مسارات العمل والسياسات الخاصة ببرمجة الأنشطة، وذلك من خلال معرفة مدى توفر كوادرات مؤهلة لأداء هذه الأنشطة، كما أن درجة فاعلية قرارات الإدارة في إعادة توزيع الكوادرات البشرية وفي إعادة تنظيم المنظمة ستزداد لكونها ستكون مستندة إلى معرفة حقيقية للإمكانيات البشرية المتاحة للمنظمة. لذلك فإن عملية التقييم تعد عملية مستمرة وتنفذ بتتابع المراحل الزمنية، فالمدير يراقب مستوى أداء كل فرد من مرؤوسيه لكي تتكون لديه فكرة دقيقة وواضحة عن درجة كفاءته وبالتالي يتمكن من تحديد التقييم المناسب له عندما يكون مطلوباً منه إعطاء رأي بشأن درجة كفاءة الفرد المعني.

من خلال الجزء النظري تبين للباحث أن التدريب هو أحد الركائز الرئيسية للعملية الإدارية ، بل هو العامل الفعال الذي يستخدم في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها للقيام بجميع المهام والأعمال المناطة بالعاملين في كافة المنظمات العامة والخاصة على حد سواء .

كما يسهم تقييم أداء العاملين في تحديث أنماط ومستويات أدائهم وتعاملهم وتحديد درجة كفاءتهم الحالية والمتوقعة وهكذا فالتقييم بما يهيئه من معلومات عن نقاط القوة والضعف يعد وسيلة للتقويم من خلال تعظيم نقاط القوة وتضيق نقاط الضعف وبالتالي يسهم تقييم الأداء في رسم أو تقويم سياسة التدريب والتطوير فمن خلاله يتبين نواحي القصور في الأنشطة التدريبية مثل تحديد الاحتياجات التدريبية أو تصميم البرامج أو طرق التدريب. ومن هذا يتضح أن التدريب ضروري وعامل من عوامل نجاح تنمية المهارات ورفع أداء العاملين الذي يمكن استخدامه بصورة فعالة في جميع المنظمات الإدارية .

الجانب الميداني

نبرة عن شركة الواحة للنفط: (المصدر: دليل شركة الواحة للنفط).

صدر قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 350 لسنة 1986م بإنشاء شركة الواحة للنفط والذي بموجب حلت شركة الواحة للنفط محل شركة (ويزس أويل الليبية)، وهي إحدى الشركات التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط والمملوكة بالكامل للمجتمع . وتعد شركة الواحة للنفط من الشركات الكبرى العاملة في مجال النفط في ليبيا من حيث الإنتاج ، وعدد العاملين ، وعدد الحقول النفطية المنتشرة على رقعة واسعة من أرض ليبيا .

الغرض الذي أنشئت من أجله شركة الواحة للنفط:

بما أنها شركة نفطية فإن الغرض الأساسي هو القيام بجميع الأعمال المتعلقة بالنفط من حيث الاستكشاف والاستخراج وعمليات التطوير حتى وصوله إلي الميناء . ومن ذلك :

1. تنفيذ البرنامج الاستكشافي وتطوير عقود الامتياز والمشاركة التابعة للشركة لزيادة الاحتياطي النفطي.
2. إدارة ميناء السدرة النفطي لتصدير النفط الخام وهذا الميناء مجهز بأربعة مراسي شحن لاستقبال الناقلات النفطية كما يحتوي على تسعة عشر خزاناً للنفط سعتها الإجمالية 6.1 مليون برميل .
3. حفر الآبار واستخراج النفط وتخزينه في المخازن التابعة للشركة.
4. تقوم بتوصيل النفط إلي الميناء لتصديره إلي خارج ليبيا .

5. تشييد المباني وصيانتها وتشغيل المعدات والآلات ومحطات المعالجة ومحطات توليد الكهرباء ومستودعات التخزين وتكييف وتسييل الغاز الطبيعي وإقامة الطرق ومهابط الطائرات ووسائل المواصلات الأخرى.

أهداف الشركة:

- 1- زيادة الاحتياطي النفطي في ليبيا .
- 2- رفع نسبة الاستيراد الإضافي .
- 3- تأهيل العناصر الوطنية لتولي كافة المستويات بالشركة.

السبب في اختيار شركة الواحة للنفط:

تم اختيار شركة الواحة للنفط لأنها من الشركات الليبية العملاقة في قطاع النفط ، ونظراً لإمكانية الحصول على البيانات والمعلومات لخدمة البحث العلمي ، ولتعاون العاملين وإدارة الشركة مع الباحث، نظراً لصعوبة الاتصال بجميع مفردات المجتمع لذلك تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالشركة قيد الدراسة. وليكون حجم العينة مناسب ثم استخدام قانون تحديد حجم العينة التالي (طشوش، 2001م، ص85).

$$n = \frac{Np(1-p)Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})}}{(N-1)B^2 + P(1-P)Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})}}$$

حيث n تمثل حجم العينة و B تمثل مقدار الخطأ الذي يمكن تحمله و P تمثل النسبة المفترضة

و $Z_{(1-\frac{\alpha}{2})}$ قيمة جدوليه من جدول التوزيع الطبيعي و α مستوي المعنوية

وبفرض أن $P=0.5$ ، $B=0.05$ لجعل حجم العينة أكبر ما يمكن وعند

$$Z_{(1-\frac{\alpha}{2})} = Z_{(0.975)} = 1.96 \quad \alpha = 0.05$$

مستوى المعنوية نجد أن

ومنها تم تحديد حجم العينة كالاتي:

$$n = \frac{Np(1-p)Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})}}{(N-1)B^2 + P(1-P)Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})}} = \frac{1300 \times 0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2}{1299 \times (0.05)^2 + 0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2} = \frac{1248.52}{4.2079} = 297$$

أداة جمع البيانات:

تم الاعتماد على استمارة الاستبيان للحصول على البيانات التي تساعد على اختبار الفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة حيث تم تصميم استمارة استبيان لهذا الغرض. وللتحقق من صدق استمارة الاستبيان تم استخدام طريقة صدق المحتوى بأسلوب صدق المحكمين (Construct Validity) حيث تم عرض استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة والإحصاء وطلب منهم الحكم على مدى مناسبة الفقرات لموضوعها وتقدير مدى مناسبة فقرات المقياس للبنود التي يشتمل عليها هذا المقياس وقد تم إدخال بعض التعديلات على بنود استمارة الاستبيان على ضوء ملاحظاتهم واقتراحاتهم. وبعد التحكيم أصبحت استمارة الاستبيان تضم مجموعات رئيسية من الأسئلة وهي كالآتي:

المجموعة الأولى: وتضم 8 أسئلة شخصية وتشمل الجنس والعمر والمستوى الوظيفي والمؤهل العلمي والتخصص العلمي وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية وعدد الموظفين المشرف عليهم .

المجموعة الثانية: وتشمل 27 عبارة حول مستوى التدريب بالشركة قيد الدراسة.

المجموعة الثالثة: وتشمل 26 عبارة حول مستوى أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة وبعد عملية التحكيم قام الباحث بتوزيع 297 استمارة استبيان على الذين تم اختيارهم من العاملين بشركة الواحة للنفط الفرع الرئيسي وبعد فترة تم الحصول على عدد 236 استمارة استبيان من الاستمارات الموزعة والجدول رقم (2) يبين عدد استمارات الاستبيان الموزعة والمتحصل عليها ونسبة الفاقد منها.

جدول رقم (2) الاستمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة الفاقد منها

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المتحصل عليها	الفاقد	نسبة الفاقد %
297	236	61	20.54

الأساليب الإحصائية المستخدمة في وصف وتحليل البيانات:

1- اختبار كرونباخ ألفا (α) للصدق والثبات (البياتي، 2005م، ص49).

اختبار كرونباخ ألفا (α) هو اختبار يبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات عينة الدراسة على مجموعة من الأسئلة المقاسة بمقياس واحد .

2- التوزيع النسبي (رزق الله، 2002م، ص158).

يستخدم أسلوب التوزيع النسبي لوصف طبيعة إجابات مفردات عينة الدراسة على سؤال معين فإذا كان المقياس المستخدم هو مقياس ليكارث الخماسي يتم الوصف على النحو الآتي:

3- اختبار Z حول المتوسط

يستخدم اختبار Z حول المتوسط لاختبار الفرضيات الإحصائية المتعلقة بمتوسط المجتمع إذا كانت بيانات العينة كمية وتتبع التوزيع الطبيعي أو حجم العينة كبير لذلك يستخدم هذا الاختبار لاختبار الفرضيات الفرعية (البلداوي، 1997م، ص332).

4- معامل الارتباط (بيرسون)

يستخدم هذا المعامل لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين ظاهرتين. لذلك يستخدم هذا المعامل لتحديد دور التدريب في أداء العاملين (داوود ، فاض، 2004م، ص15).

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحث الطريقة الرقمية في ترميز إجابات مفردات العينة حيث تم ترميز الإجابات المتعلقة بمقياس لكارث الخماسي كما بالجدول رقم (3) جدول رقم (3) ترميز الإجابات المتعلقة بمقياس لكارث الخماسي

الإجابة الإيجابية	غير موافق الاطلاق	موافق على	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الرمز	1	2	3	4	5	

أولاً : نتائج اختبار كرونباخ ألفا (α) للصدق والثبات

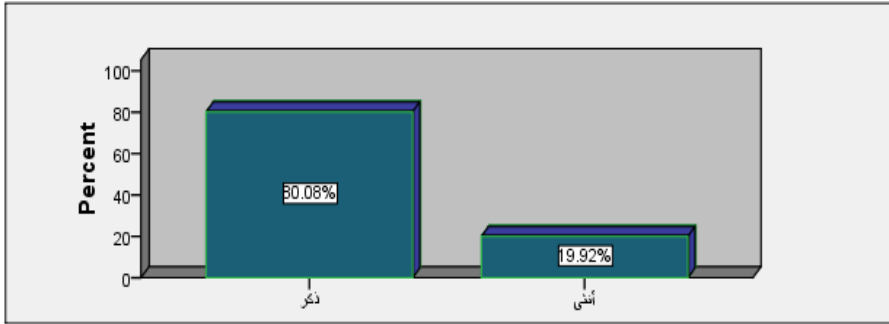
من أجل اختبار مصداقية إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان فقد تم استخدام معامل ألفا (α) فوجد أن قيم معامل كرونباخ ألفا لكل مجموعة من العبارات ولجميع العبارات معا كما بالجدول رقم (4)

جدول رقم (4) نتائج اختبار كرونباخ ألفا

م	مجموعة العبارات	قيمة معامل ألفا
1	مستوى التدريب بشركة الواحة للنفط	0.944
2	مستوى أداء العاملين بشركة الواحة للنفط	0.957

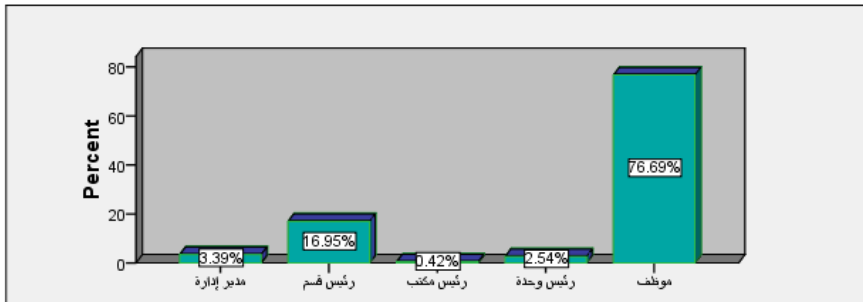
من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) لكل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان ولجميع العبارات أكبر من 0.60 وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين إجابات مفردات عينة الدراسة على كل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان. مما يزيد من الثقة في النتائج التي سوف نحصل عليها.
خصائص مفردات عينة الدراسة:

الجنس

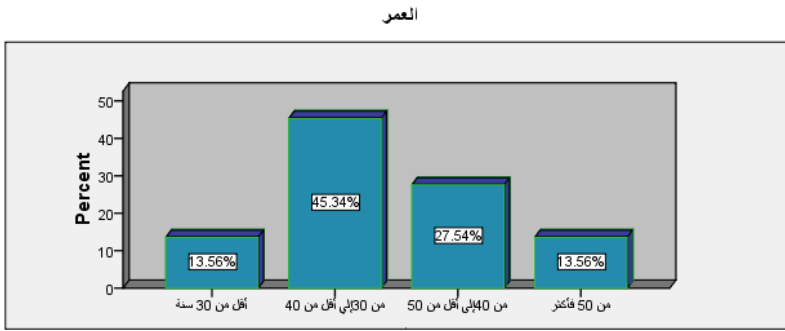


شكل رقم (1) التمثيل البياني للتوزيع النسبي المنوي لمفردات عينة الدراسة حسب الجنس

المستوى الوظيفي

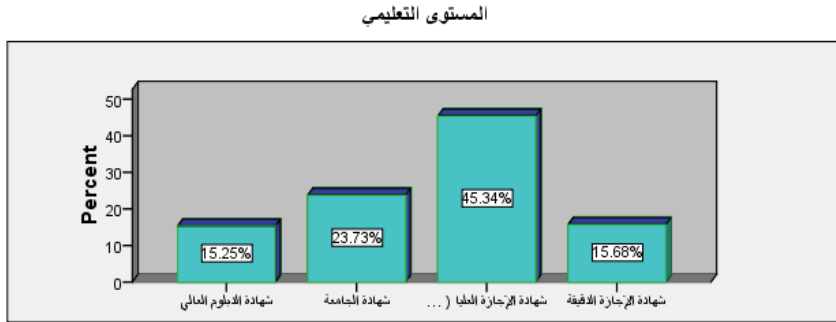


شكل رقم (2) التمثيل البياني للتوزيع النسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب العمر



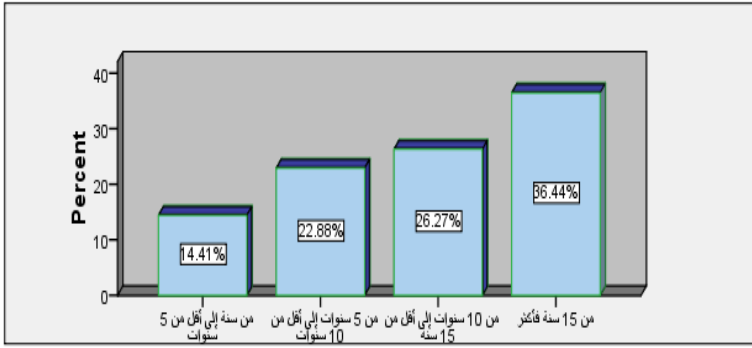
شكل
رقم
(3)
التمثي
ل
البياني
ي

للتوزيع النسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية



شكل رقم (4) التمثيل البياني للتوزيع النسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل

عدد سنوات الخبرة



شكل رقم (5) التمثيل البياني للتوزيع النسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة
اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى : وجود انخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب بالشركة قيد الدراسة.
لاختبار الفرضية الأولى والثانية تم استخدام اختبار (Z-Test)، فيكون المجال سلبياً (وجود انخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب بالشركة قيد الدراسة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أقل من قيمة المتوسط المعياري (3) ، ويكون إيجابياً (عدم وجود انخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب بالشركة قيد الدراسة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3)، ويكون المجال متوسطاً (لا سلبياً ولا إيجابياً) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أكبر من (0.05).

الجدول رقم (5) نتائج اختبار حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على إجمالي العبارات المتعلقة بمستوى التدريب بشركة الواحة للنفط

المجال	المتوسط العام	المتوسط	الفرق بين	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية	معنوية الفروق
مستوى التدريب	3.776	0.776	0.59961	19.887	0.000	معنوي	

أظهرت النتائج في الجدول رقم (5) أن قيمة الاختبار الإحصائي (19.887) وهي قيمة مرتفعة وكانت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي مجال التدريب (3.776) وهي أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3) بفرق قيمته (0.776) ولتحديد جوهرية الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق وهذا يشير إلى إيجابية مستوى التدريب أي (عدم وجود انخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب بالشركة قيد الدراسة).
الفرضية الثانية: وجود انخفاض في مستويات جودة أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة .

الجدول رقم (6) نتائج اختبار حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على إجمالي العبارات المتعلقة بمستوى أداء العاملين بشركة الواحة للنفط

المجال	المتوسط العام	المتوسط والاستجابة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة	معنوية الفروق
مستوى التدريب	3.8699	0.8699	0.56105	23.82	0.000	معنوي

أظهرت النتائج في الجدول رقم (6) أن قيمة الاختبار الإحصائي (23.82) وهي قيمة مرتفعة وكانت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي مجال أداء العاملين (3.8699) وهي أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3) بفرق قيمته (0.8699) ولتحديد جوهرية الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق وهذا يشير إلى إيجابية مستوى الأداء أي (عدم وجود انخفاض في مستوى أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة).

الفرضية الثالثة: توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وجودة أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة.

لتحديد جوهرية العلاقة بين التدريب وأداء العاملين بالشركة تم استخدام ارتباط بيرسون فتكون العلاقة ايجابية (طردية) إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة سلبية (عكسية) إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة ، وتكون العلاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 وتكون العلاقة غير جوهرية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05.

جدول (7) ارتباط بيرسون بين التدريب وأداء العاملين بالشركة

أداء العاملين		
6890.	ارتباط بيرسون	التدريب
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
236	عدد المشاهدات	

المصدر:- الدراسة الميدانية (نتائج الاستبيان يناير 2016)

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (7) أن قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين التدريب وأداء العاملين تساوي (0.689) وكانت قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى وجود علاقة (طردية) معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب و أداء العاملين عند مستوى المعنوية (0.05).

ولتحديد أثر المتغير المستقل (التدريب) على المتغير التابع (أداء العاملين) فإن قيمة معامل التحديد تساوي (0.475)¹ وهي تشير إلى أن ما نسبته (47.5%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين سببه التدريب إذا لم يتأثر مستوى الأداء إلا بمستوى التدريب.

النتائج والتوصيات

النتائج:

تم التوصل الى عدد من النتائج المهمة نذكر منها الآتي:

1. عدم وجود انخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب بالشركة.
2. عدم وجود انخفاض في مستوى جودة أداء العاملين بالشركة.
3. اقتناع الإدارة العليا بأهمية وجدوى البرامج التدريبية بنسبة مئوية بلغت (44.9%).
4. يوجد تخطيط مسبق من جانب الإدارة العليا فيما يتعلق بوضع البرنامج التدريبي المطبق بالشركة بنسبة مئوية بلغت (41.5%).
5. تغطي أهداف البرنامج التدريبي مجالات العمل الأساسية بالشركة بنسبة مئوية بلغت (52.1%).
6. البرامج التدريبية لا تصمم وفقاً لتحديد واضح ودقيق للاحتياجات التدريبية بما نسبته (37.7%).

¹ قيمة معامل التحديد تساوي مربع معامل ارتباط (0.689)²

7. لا يوجد نظام فعال لرقابة وتقييم البرامج التدريبية قبل وبعد التنفيذ.
8. اكتسب بعض العاملين معلومات وخبرات جديدة في أداء العمل بما نسبته (63.1%).
9. زاد تقارب الأداء الفعلي للعاملين في الشركة مع الأداء المخطط له بنسبة (48.7%).

التوصيات:

1. على إدارة الشركة تقديم برامج تدريبية وورش العمل التدريبية لجميع التخصصات الموجودة بها بصفة دورية للعاملين الذين يقومون بعملهم على أكمل وجه ودون تقصير، وأن تحت العاملين الآخرين على الاقتداء بهم .
2. وضع نظام تدريبي فعلي لجميع العاملين في الشركة يكفل توزيع البرامج التدريبية بعدالة كاملة بين العاملين دون إقصاء البعض بالإضافة إلى ترسيخ مبدأ روح الفريق لجميع العاملين في كافة المستويات داخل الشركة..
3. الاهتمام بربط المكافآت والعلاوات بتقديم الأفكار والمقترحات والآراء من العاملين، والعمل على تشكيل فريق لكل قسم وإدارة لحل المشكلات التي تواجه إدارة المنظمة لطرح المواضيع والاقتراحات ومناقشتها وذلك من خلال أسلوب العصف الذهني وأسلوب حل.
4. تنمية مهارات الموظفين من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية متخصصة كدورات في تنمية المهارات وحل المشكلات الإدارية والعمل ضمن فريق العمل ودورات في السلوك الإنساني والاتصال ، وإقامة ورش عمل .
5. الحد من تفعيل نظام التحفيز السلبي واستخدام أسلوب العقاب للعاملين وتصيد الأخطاء ، وتلمس العوائق والحد منها، وتقليل من سياسة الخوف و الفشل وقتل روح المبادرة عند العاملين
6. العمل والاهتمام بتفعيل أساليب التحفيز تساعد على إثارة الدوافع للعاملين وتشجيعهم على تقديم الأفكار والمقترحات داخل المستويات الإدارية بالمنظمة
7. زيادة الاهتمام بقوة الخبرة والقدرات الإبداعية لدى العاملين بالمنظمة حتى يكونوا قادرين على مواجهة المشكلات ووضع الحلول المناسبة ، وتشجيعهم على توليد أفكار جديدة وتنفيذ التغيير لحل المشكلات ،واقترح الحلول الاستراتيجية وذلك من خلال عقد الاجتماعات الدورية التي تؤدي إلى بناء علاقات قوية بين الرؤساء والمرؤوسين .

المصادر والمراجع:

1. أحمد حسن : مراجعة : السيد أحمد صالح عاشور، مسرد مصطلحات مختارة (سلسلة تراجم وإصدارات المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المديرين منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، 2000م .
2. العضائية: علي ، 1999م، دراسة تحليلية لضغوط العمل لدى العاملين في الشركات العامة الكبرى في جنوب الأردن: مجلة مؤتة للبحوث والدراسات.
3. العتيبي: ضرار وآخرون: العملية الإدارية: مبادئ وأصول وعلم وفن، مطابع دار الباروني 2007م .
4. بلال خلف السكارنة ، اتجاهات حديثة في التدريب ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 م.
5. جبرالدجبرينبرج- روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة: رفاعي رفاعي، وإسماعيل بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض، 2009م.
6. جمال إبراهيم داود و ج/ سمير سليم فاضل - تحليل الإرتباط ونماذج الانحدار البسيط - دار الكتب الوطنية - بنغازي- الطبعة الأولى - 2004م.
7. ذرة: عبدالباري، إبراهيم والصباغ: زهير نعيم: إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي عشر والعشرين : محمد نظمي ، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008 م.
8. رداح الخطيب وأحمد الخطيب، التدريب الفعال، عالم الكتب الحديث، 2006م.
9. عبد الرحمن بن عنتر ، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010م.
10. عبد الرحمن إدريس وجمال الدين المرسي ، الإدارة الإستراتيجية ، الدار الجامعية الإسكندرية ، 2002م.
11. عبد الحميد عبد المجيد البلداوي- الإحصاء للعلوم الإدارية والتطبيقية- دار الشروق - عمان - الطبعة الأولى 1997م.
12. عابدة نخلة رزق الله - دليل الباحثين في التحليل الإحصائي - الطبعة الأولى- دار الكتب- القاهرة - 2002م.
13. عبدالمحسن ومحمد توفيق: تقييم الأداء: مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، ودار النهضة العربية، 2002م.

14. سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006 م .
15. سليمان محمد طشطوش - أساسيات المعاينة الإحصائية - دار الشروق للنشر والتوزيع - عمان - 2001 م.
16. سومر أديب ناصر - أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات القطاع العام ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الاقتصاد ، جامعة تشرين ، 2003م - 2004 م.
17. شحادة نظمي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، سنة 2000م.
18. صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل تطبيقي معاصر ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005 م .
19. مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005 م .
20. مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية ، الناشر : مجموعة النيل المصرية ، القاهرة ، سنة 2007م.
21. محمود مهدي البياتي / تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS - الطبعة الأولى - دار الحامد - عمان - (2005)م.

