مجلة جامعة بنغازي العلمية

http://journals.uob.edu.ly/sjuob

دور التدريب في تحسين أداء العاملين بقطاع التعليم بمدينة بنغازي-ليبيا

" دراسة ميدانية على عينة من الموظفين في مراقبة التعليم بنغازي "

زيـــاد ونيـس الدروقي [1*] ومحمـــود علي المدني [2]

1 -2 قسم إدارة الأعمال -كلية الاقتصاد -جامعة بنغازي-ليبيا.

تاريخ الاستلام: 05 / 04 / 2022 تاريخ القبول: 28 / 06 / 2022

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحسين الأداء العاملين في مراقبة التعليم بنغازي، ولتحقيق أهداف الدراسة اتُّبِعَ المنهج الوصفي، وتتكون عينة الدراسة من موظفي مراقبة التعليم بنغازي- (قسم الشؤون الإدارية) البالغ عددهم (67) موظفاً، واستخدمت استمارة استبيان لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث بلغ عدد الاستمارات الموزعة على الموظفين (56) استمارة، (50) استمارة صالحة للتحليل، (6) منها استُبْعِدَت لأنها غير صالحة للتحليل، ولتحليل البيانات الدراسة وتحقيق أهدافها، استُخْدِمَ برنامج حزمة إحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

تبين من نتائج الدراسة بالنسبة لأفراد العينة أنهم كانوا من الذكور بالنسبة (46%) ومن الإناث بالنسبة (54%)، وذلك يبين التوازن بين عدد عينة الدراسة، ومن خلال نتائج الدراسة المتحصل عليها لاختبار الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية، رُفِضَت الفرضية الصفرية لكل من الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية عند مستوى معنوية (0.05)، وقبول الفرضية البديلة لكل من الفرضية الرئيسة للدراسة والفرضيات الفرعية، وتبين من نتائج الدراسة أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: استخدام أساليب علمية حديثة في نشر ثقافة التدريب للموظفين حتى تكتمل فكرة التدريب لديهم، وجعل التدريب عملية مستمرة لمواكبة التغيرات والتطورات وذلك بهدف تنويع المهارات والقدرات.

الكلمات المفتاحية: التـــدريب، أداء العاملـين، قطـاع التعليـم، مـدينة بنغـــازي.

Abstract

This study aimed at identifying the role of training in improving the performance of workers in Education Control in Benghazi. To achieve the objectives of the study, a descriptive approach was adopted. The study population consisted of 67 employees of the Education Control Benghazi (Administrative Affairs Department). Data on the subject of the study was collected via 56 forms that were distributed to 56 employees Out of these 56 forms, 50 were valid for analysis and 6 were excluded as not valid for analysis. Additionally, to analyze the data of the study and achieve its objectives, a statistical package for social sciences (SPSS) was used.

The results of the study showed that 46% of the sample individuals were male and 54% were female which indicates a balance between the genders in the study, Through the obtained results of the study to test the main hypothesis and sub-hypotheses, the zero hypothesis for both the main hypothesis and the sub-hypotheses at the level of significance (0.05) was rejected, and the alternative hypothesis for both the main hypothesis of the study and sub-hypotheses was accepted, The results of the study show that there is a statistically significant relationship between the training and the performance of the workers in Education Control Benghazi.

The study concluded with a number of recommendations, the most important of which are: The use of modern scientific methods in the dissemination of a culture of training for employees until the concept of training is concluded for them, Make training a continuous process to keep abreast of changes and developments in order to diversify skills and abilities.

Keywords: training, worker performance, minoty of education, Benghazi city.

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تمتلك المؤسسات بمختلف أنواعها سواء كانت صناعية أو خدمية أو حتى موارد متنوعة تمكنها من مزاولة نشاطها والقيام بأعمالها علي أكمل وجه في سبيل الوصول إلى أهدافها، حيث يعتبر المورد البشري أساس هذه المؤسسات، وأغلب دول العالم تهتم بالموارد البشرية، وتسخر إمكاناتها وجهودها لتنميته والرفع من مستواه وزيادة إنتاجيته في ظل التغيرات العالمية التي تواجهه المجتمعات.

* للمراسلات إلى: زيـــاد ونيـس الدروقي
البريد الإلكتروني:
Ziad.Aldrogi@uoa.edu.ly

ومن أهم عوامل نجاح المنظمات هو المورد البشري ذات كفاءة ومهارة عالية والفنية والسلوكية القادرة على الإبداع والابتكار، ومن هنا تقوم المنظمات بتدريب العاملين حرصا منها على تطوير أدائهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتنويع خبراتهم، وفي الآونة الأخيرة يلقي التدريب اهتماماً متزايداً من معظم دول العالم ومنظمات الأعمال العامة والخاصة، لم يعد التدريب مجرد صرف على بند من بنود الميزانية للمؤسسة بل استثمار في الموارد البشرية الذي يعد في عالم اليوم أغلى الموارد في المؤسسة، (عبد الفتاح، 2013، ص40). ويعتبر دور التدريب في قطاع التعليم بمدينة بنغازي من أهم الوسائل للعاملين لتحسين أدائهم في العمل وتزويدهم بمعارف ومهارات وقدرات جديدة لأداء الأعمال بالشكل المطلوب واللازم.

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 1637-2790، الورقي: 1629-2790. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية

1.1. الدراسات السابقة:

سبق هذه الدراسة عدد من الدراسات التي كانت لها علاقة بموضوع دراستنا وهي كالآتي:

1. **دراسة الرفاعي (2000) تحت عنوان: "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 في أثناء الخدمة وأوضاعهم الوظيفية المختلفة. وقد توصلت إلى أن التدريب في أثناء الخدمة له أثر كبير على تحسين الأداء الوظيفي، وضرورة الاستمرار في إشراك الموظفين في الدورات التدريبية المختلفة، الأمر الذي يؤدي إلى ضمان وسلامة التنظيم والتخطيط للعملية التدريبية، وتنظيمها على أكمل وجه.
2. **دراسة مغريش عبد الكريم (2012) تحت عنوان: "دور استراتيجية تفعيل المورد البشري في تحسين أداء المؤسسة" في الجزائر،** هدفت هذه الدراسة إلى الدور الذي تلعبه الموارد البشرية إحدى العوامل المؤثرة في أداء المؤسسة وذلك من خلال المهارات والمعارف التي تكتسبها، إضافة إلى توضيح أهمية استراتيجية تفعيل الموارد البشرية وإدارتها بالنسبة للمنظمات، والوسائل العملية التي يمكن استعمالها لمعالجة المشاكل لرفع مستوى الأداء وتحسينه.
3. **دراسة نهى إدريس (2015) تحت عنوان: "أهمية التدريب في رفع إنتاجية العاملين" في السودان،** هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب على الإنتاجية والجهود المبذولة في تدريب العاملين في الشركة دال الاستثمارية في الخرطوم تؤدي إلى تحسين أداء العاملين، وقد توصلت هذه الدراسة إلى ضرورة اعتماد الخطط المستقبلية لتنفيذ برامج التدريبية منظمة ومستمرة.
4. **دراسة الشامي (2015) تحت عنوان: "أثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام" في السودان،** هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأثر الإيجابي للتدريب على زيادة الإنتاج والإنتاجية للعاملين في القطاع العام، وقد توصلت إلى أن التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين ويكسبهم مهارات ومعارف جديدة، ويرشد الموارد، وضرورة التمويل الحكومي للمؤسسات الحكومية لتوفير الاحتياجات التدريبية ولتنفيذ خطة التدريب.

2.1. مشكلة الدراسة:

نظراً للتغيرات العالمية التي ألقت بظلالها على المنظمات في العالم وأدت إلى ضرورة الرقي بالخدمات المقدمة للمستفيدين واستخدام أفضل الوسائل الإدارية والتقنية لتحقيق ذلك، فقد لوحظ في السنوات الأخيرة تزايد قناعة منظمات الأعمال بأهمية وجدوى التدريب ودورها في تحسين أداء العاملين. لذلك تحتل عملية التدريب العنصر البشري في منظمات الأعمال في العالم بأهمية بالغة في تطوير الأداء المؤسسي، وسد فجوة الأداء لدى العاملين بزيادة مهاراتهم وقدراتهم في مجال أعمالهم. فالعنصر البشري شأنه في ذلك شأن عناصر الإنتاج الأخرى والأدوات والأجهزة، فهو يحتاج إلى الرعاية والتطوير وفقاً لبرامج وخطط محددة، وهذه الرعاية تشتمل مساعدته على اكتساب الجديد من المعلومات والمعارف وتزويده بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصقل مهاراته في تنفيذ ما يعهد إليه من واجبات، (السكارنه، 2011، ص126). وبالرغم من اهتمام المنظمات الليبية بالتدريب وبشتى الأساليب التدريبية المتطورة إلا أن أداء العاملين في بعض المنظمات مازال دون الطموحات والتوقعات والتطلعات ولم يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين، لاسيما قطاع التعليم في ليبيا عامة وفي مدينة بنغازي خاصة كمنظمة خدمية، وتسعى كغيرها من المنظمات لتحسين أداء العاملين بها بهدف تقديم أفضل الخدمات لما يعود على المجتمع بالمنفعة.

وبناءً على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

هل يوجد دور للتدريب في تحسين أداء العاملين بقطاع التعليم بمدينة بنغازي؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يوجد دور للاحتياجات التدريبية على أداء العاملين في مراقبة التعليم بنغازي؟
2. هل يوجد دور لتصميم الدورات التدريبية على أداء العاملين في مراقبة التعليم بنغازي؟
3. هل يوجد دور لاختيار المتدربين على أداء العاملين في مراقبة التعليم بنغازي؟
4. هل يوجد دور لتقويم العملية التدريبية على أداء العاملين في مراقبة التعليم بنغازي؟

3.1. هدف الدراسة:

يمكن تحديد أهداف هذه الدراسة في الوقوف على دور عملية التدريب بمكوناته (الاحتياجات التدريبية، تصميم الدورات التدريبية، اختيار المتدربين، وتقويم عملية التدريبية) وبين أداء العاملين في مراقبة التعليم بنغازي.

4.1. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

1. تستمد الدراسة أهميتها من أهمية التدريب في قطاع التعليم لتحسين الأداء الذي يمكنها من التفوق على غيرها.
2. تعد هذه الدراسة مساهمة علمية لاختبار العلاقة بين التدريب ومكوناته وتحسين أداء العاملين.
3. تسهم هذه الدراسة في فتح آفاق جديدة لمزيد من الدراسات في ذات السياق.

5.1. حدود الدراسة:

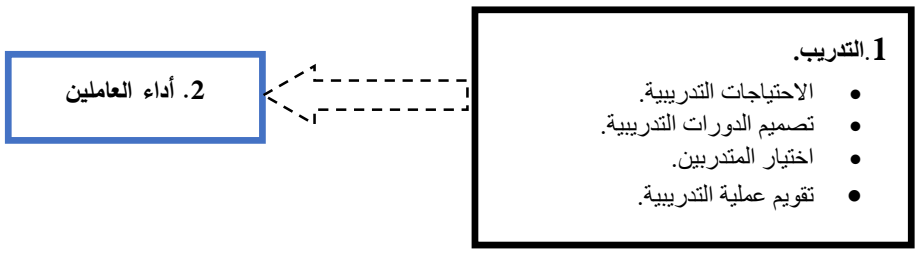
قد شملت الدراسة الحدود التالية:

1. **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على دور التدريب في تحسين أداء العاملين.
2. **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في مراقبة التعليم بمدينة بنغازي.
3. **الحدود البشرية:** العاملون في مراقبة التعليم بمدينة بنغازي.
4. **الحدود الزمنية:** أُجْرِيت هذه الدراسة في فصل الربيع (2020).

6.1. نموذج الدراسة:

في ضوء المشكلة الدراسة وأهدافها وضمن إطارها النظري والتطبيقي قام الباحثان بتوليف نموذج لهذه الدراسة:

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 1637-2790، الورقي: 1629-2790. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية



الشكل رقم (1) نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين.

7.1. فرضيات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، فقد صِيغت الفرضيات الرئيسة والفرعية التالية:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي.

ينبثق عن هذه الفرضية الرئيسة أربع فرضيات فرعية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين تصميم الدورات التدريبية وأداء العاملين بمراقبة تعليم بنغازي.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين اختيار المتدربين وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين تقويم عملية التدريبية وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة

2. تمهيد:

تهتم دول العالم قاطبة بالعنصر البشري، وتسخر إمكاناتها وجهودها لتنميته والرفع من مستواه وزيادة إنتاجيته، وتحديث مهاراتها، وتعزيز ثقافتها المهنية، وتأصيل دورها في خدمة المواطن والمجتمع. لأن المجتمع البشري دائم التجدد وسريع التغيير، فإنه من الضروري أيضاً أن تتجدد معه باستمرار مطالب المهنة، وضرورة من التدريب لذلك يعد مصدراً أساساً من مصادر إنماء الموارد البشرية وتنشيط راس المال البشري، (الغنيشي وزيدان، 2000، ص229).

1.2. تعريف التدريب:

هناك تعريفات عديدة للتدريب منها ما يلي:

1. هو عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف، كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسيات المنظمة وخططها، (حنة، 2001، ص210).
2. التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث التغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاية وإنتاجية عالية، (حجازي، 2010، ص8).
3. هو محاولة تغير سلوك الأفراد مما يجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة في أداء عملهم، أي يجعلهم يعاملون بعد تدريب بشكل مختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، (سلطان، 2003، ص2).
4. أيضاً يعرف بأنه عملية التطوير ومنظم للمعرفة والمهارات والاتجاهات التي يحتاج إليها الفرد لأداء واجباته بكفاءة، (برنوطي، 2001، ص24).
5. التدريب هو مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد العاملين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح، (أبو النصر، 2009، ص19).

2.2. أهمية التدريب:

يعتبر التدريب مؤشراً مهماً يتم من خلاله تطوير الموارد البشرية وتنميتها، وتبرز أهمية التدريب لأنه يؤدي إلى تحسين الأداء في الحاضر، والتأهيل لمسؤوليات أكبر في المستقبل، كما أنه مهم بالنسبة للأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة وخاصة الأعمال التي لم يسبق لهم التدريب عليها فإنهم يحتاجون إلى التدريب على طبيعة هذه الأعمال، ومما لا شك فيه أن شعور المتدرب بأهمية التدريب أمر مهم وتوافر هذا الشعور يؤدي إلى تقبله للتدريب والاستفادة منه، (السكارنه، 2009، ص20).

3.2. أهداف التدريب:

تعتبر أهداف التدريب الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها ومنها:

1. تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم وتحديثها وتكريسها لخدمة أهداف المنظمة.
2. تنمية المهارات العاملين وقدراتهم لأداء عمل معين بكفاءة وفاعلية.
3. تنمية السلوك والاتجاهات الايجابية نحو العمل وبيئته ونمو المنظمة والمجتمع.
4. التدريب يسهم في مواجهة التحديات التي تواجه المنظمة خاصة فيما يتعلق باستخدام التقنية الحديثة في العملية الإدارية وهذا يتطلب إعادة تأهيل العاملين، (بن عيشي، 2012، ص92).

4.2. أنواع التدريب:

تتعدد أنواع التدريب وتصنيفاتها وفقاً لمكان انعقاد التدريب، وينقسم إلى التدريب في موقع العمل والتدريب خارج العمل، (الصاعدي، 2011، ص70).

1. التدريب في أثناء الخدمة.
2. التدريب العلاجي.
3. تدريب لزيادة الكفاءة.
4. التدريب بالتوجيه المباشر.

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 2790-1637، الورقي: 2790-1629. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية

5. التدريب عن طريق تناوب الأعمال (الإثراء الوظيفي).
6. التدريب عن طريق التكليفات المساعدة (التفويض).
7. اللجان وحلقات المديرين تحت التنفيذ.
8. التدريب الموجه بالأداء.

5.2. أساليب التدريب:

يوجد أساليب عدة تُستخدم في العملية التدريبية، ويعتمد القائم على عملية التدريب تحديد الأسلوب الملائم للبرنامج التدريبي، وليس هناك أسلوب واحد ملائم لجميع برامج التدريب بل إن لكل برنامج أسلوباً واحداً أو أكثر هو الأكثر ملاءمة، (رضا، 2010، ص96). ومن أهم تلك الأساليب ما يلي:

1. المحاضرة.
2. المهمات الفردية.
3. التطبيق العملي.
4. المباريات الإدارية.
5. المناقشات.
6. العصف الذهني.
7. الندوة.
8. دراسة الحالة.
9. المحاكاة.

6.2. الاحتياجات التدريبية:

يعبر عن الاحتياجات التدريبية بأنها التغيرات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد وأنماط أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التدريب. ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية أمراً في غاية الأهمية حيث إن التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يجعل نشاط التدريب نشاطاً هادفاً وواقعياً ويوفر كثيراً من الجهود والنفقات، (السكارنه، 2011، ص64).

7.2. تصميم الدورات التدريبية:

يعتبر تصميم البرامج الخطوة الثانية بعد تحديد احتياجات التدريبية، وهي المادة التدريبية المقدمة للمتدربين ومدى انسجامها مع متطلبات العمل الذي يقوم بها الأفراد العاملون، ويجب أن تكون الأهداف واضحة حتى يعرف المدرب ما هو مطلوب منه وينفذه ويعرف المتدرب ما يجب أن يصل إليه وعندها تُكْتَب أهداف البرنامج، (السكارنه، 2011، ص126).

8.2. اختيار المتدربين:

العنصر البشري هو المصدر الرئيس للطاقات والنجاح والإنجاز، فضلاً عن الإمكانات المادية الأخرى في عملية الإنتاج، وإن عملية التدريب الإداري تركز على المتدرب وليس على عناصر الإنتاج الأخرى وأن عملية اختيار المتدربين تأخذ في عين الاعتبار نقطتين هما:

1. الأساليب التي يُخْتَار المتدربون بموجبها.
2. الشروط التي يجب أن تتوافر في الأفراد المطلوب تدريبهم.

9.2. تقويم عملية التدريبية:

عملية التقويم العملية التدريبية مؤشرٌ للاستيضاح من ردود أفعال المشاركين في الدورات التدريبية، وعملية التقويم تشمل جميع مراحل العملية التدريبية حتى نستطيع تعديل المسار عند انحرافه في اي مرحلة من مراحل العملية التدريبية وترتبط عملية التقويم للتدريب بالأهداف التي وضع من أجلها التدريب، (العنزي، 2008، ص38).

10.2. الأداء:

الأداء مفهوم واسع وينطوي على عديد من المفاهيم المتعلقة بالنجاح والفشل، وإن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة هي أسمى أهدافها. وتعددت تعريفات الأداء نذكر منها:

1. الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم في أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية، (جلال الدين، 2009، ص70).
2. يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة.
3. هو استجابات سلوكية تعكس ما تم تعلمه أو التدريب عليه وهو حصيلة ما تنتجه القدرات العقلية والنفسية والحركية ويتم قياسه ويكون تحسين الأداء المهمة المباشرة والوسيطة لعمليات التدريب بوجه عام، (الكبيسي، 2010، ص15).

11.2. معايير الأداء:

هو عبارة عن مقاييس ومؤشرات لوصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يتولى القيام بمهمة معينة، وتنحصر أهم معايير الأداء فما يلي، (المري، 2009، ص46):

1. الكمية.
2. الوقت.
3. الإجراءات.

12.2. عناصر الأداء:

ومن إبراز هذه العناصر ما يلي:

1. الموظف.
2. الوظيفة.
3. الموقف.

13.2. محددات الأداء:

ومن أهمها ما يلي، (القرالة، 2011، ص51):

1. الدافعية الفردية.
2. مناخ أو العمل بيئته.
3. القدرة على أداء العمل.

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية

3. تمهيد:

في هذا الجزء ستُحَلّل البيانات التي حُصِلَ عليها من استمارة الاستبيان، حيث اسْتُخْدِمَ برنامج SPSS لتحليل البيانات، حيث استخدمت بعض الأدوات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة، ومنها النسب المئوية والتكرارات، واختبارT ومعامل الارتباط البسيط، ومعادلة الانحدار البسيط وجدول تحليل التباين ANOVA Table.

1.3. المجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من دراسة ميدانية على موظفي مراقبة التعليم بنغازي-قسم الشؤون الإدارية، وفي ظل أهدف البحث وللإجابة على التساؤلات، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وذلك لجمع البيانات ومن

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 2790-1637، الورقي: 2790-1629. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية

ثم تحليلها لغرض تفسير النتائج، وتقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي من شأنها تحسين الواقع.

حددت عينة الدراسة بواسطة الجدول الذي قدمه كرجيس ومورجان وهو يوضح أحجاماً مختلفة لمجتمعات إحصائية تقابلها أحجامٌ مختلفة للعينات، وحيث إن حجم مجتمع الدراسة يبلغ (67) موظفاً، (Krejcie and Morgan, 1970). فإن مجموع العينة الدراسة حُدِّدَ بعدد (56) موظفاً.

2.3. أداة جمع البيانات:

جُمِعَت بيانات الدراسة عن طريق استمارة الاستبيان، التي تكونت من جزئين رئيسين: الجزء الأول يمثِّل الأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية، أما القسم الثاني فيمثل محاور الدراسة، وقد استُخْدِمَ مقياس Likert الخماسي لقياس العوامل إجابات عينة الدراسة.

وقد وُزِّعَتْ عدد (56) استمارة على الموظفين وبعد إعطائهم المدة الكافية اسْتُرْجِعَ منها (50) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، واستُبْعِدَت (6) استمارات غير صالحة للتحليل، وقد استُخْدِمَ برنامج (SPSS) لتحليل البيانات التي حُصِلَ عليها من استمارة الاستبيان.

3.3. صدق مقياس الدراسة وثباته:

من خلال النتائج التي حُصِلَ عليها الموضحة في الجدول رقم **(1)** (ألفاكرونباخ) يلاحظ أن معامل الثبات لجميع محاور الاستبيان وفقراته حصلت على معاملات ثبات مرتفعة، وهذا يدل على أن استمارة الاستبيان اتسمت بالصدق والثبات، ما يجعلها مفيدة للدراسة ويؤهلها أن تكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذا البحث ويمكن تطبيقها بثقة، ويجعل منها صالحة لأغراض التحليل والبحث العلمي.

جدول رقم (1) صدق مقياس الدراسة وثباته

ت	المحور	عدد الفقرات	الثبات	الصدق
1	الاحتياجات التدريبية	9	95.2	97.6
2	تصميم الدورات التدريبية	9	93.9	96.9
3	اختيار المتدربين	6	91.4	95.6
4	تقويم العملية التدريبية	6	91.9	95.9
5	الأداء	10	96.1	98.9

4.3. الطرق المستخدمة في تحليل البيانات.

استُخْدِمَ البرنامج الإحصائي SPSS، وقد استُخْدِمت التكرارات واحتُسِبَت النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى اختبار (T) ومعامل ارتباط بيرسون (r) ومعادلة الانحدار وجدول تحليل التباين، وكانت كما يلي:

1. اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov[a].

اسْتُخْدِمَ اختبار (Kolmogorov-Smirnov) لمعرفة مدى توزيع البيانات توزيعا طبيعيا أم لا. ومن خلال الجدول رقم **(2)**، يلاحظ أن القيمة الاحتمالية أقل من (0.05) بالنسبة لكل محاور الاستبيان، وبالتالي هذا يعني أن البيانات غير موزعة توزيعا طبيعيا.

جدول رقم (2) اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة

		Kolmogorov-Smirnov[a]		
		Statistic	d.f	Sig.
HYPA	الاحتياجات التدريبية.	.238	50	.000
HYPB	اختيار المتدربين.	.244	50	.000
HYPC	تصميم الدورات التدريبية.	.275	50	.000
HYPD	تقويم العملية التدريبية.	.251	50	.000
HYPE	تحسين الأداء.	.167	50	.001

a. Lilliefors Significance Correction

***. This is a lower bound of the true significance.**

2. تحليل البيانات الشخصية.

أ- **النوع:** من خلال رقم **(3)** يتضح أن ما نسبته (46%) من أفراد العينة هم من الذكور، وأن ما نسبته (54%) من أفراد العينة هم من الإناث وهذا يبين التوازن بين عدد الذكور والإناث في العينة التي اخْتِيرتْ.

الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب النوع

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	23	46.0
أنثى	27	54.0
المجموع	50	100.0

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 1637-2790، الورقي: 1629-2790. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية

ب- **العمر:** يتبين من الجدول رقم **(4)** أن الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة) شكّلت نصف أفراد هذه العينة بنسبة (50%)، يليها الفئة (من 30 إلى 39سنة) بنسبة (26%)، بينما الفئة (من 50 سنة فأكثر) جاءت بنسبة (14%) من أفراد العينة، أما الفئة (أقل من 30 سنة) فبلغت (10%) من حجم العينة وهذا يدلل أن أغلب أفراد العينة من ذوي الفئات العمرية فوق الـ 30 عاماً.

الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	5	10.0
من 30 إلى 39 سنة	13	26.0
من 40 إلى 49 سنة	25	50.0
من 50 سنة فأكثر	7	14.0
المجموع	50	100.0

ج- **المستوى العلمي:** من خلال الجدول رقم **(5)** يتضح أن حملة البكالوريوس والدبلوم العالي يشكلون نفس النسبة وهي (30%) من إجمالي أفراد العينة، بينما حملة الماجستير جاؤوا في المرتبة الثانية بنسبة (24%)، بينما حملة الدبلوم المتوسط (8%)، وحملة الثانوية العامة بنسبة (4%)، أما مَنْ هم دون الإعدادية وحملة الدكتوراه فحصلت هاتان الفئتان على نفس النسبة (2%)، وهذا مؤشر جيد للثقة في فهم عينة الدراسة لفقرات الاستبيان.

الجدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى العلمي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الشهادة الإعدادية أو أقل منها	1	2.0
دبلوم متوسط	4	8.0
الشهادة الثانوية	2	4.0
دبلوم عالٍ	15	30.0
بكالوريوس	15	30.0
ماجستير	12	24.0
دكتوراه	1	2.0
المجموع	50	100.0

د- **المستوى الوظيفي:** من خلال الجدول رقم (6) يتضح أن نسبة الموظفين شكّلت الغالبية العظمى من أفراد العينة بنسبة (78%)، بينما وظيفة رئيس قسم حصلت على نسبة (12%)، أما وظيفة مدير إدارة فبنسبة (10%) من إجمالي أفراد العينة.

الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
مدير إدارة	5	10.0
رئيس قسم	6	12.0
موظف	39	78.0
المجموع	50	100.0

ه- **عدد سنوات الخدمة:** من خلال الجدول رقم (7) يلاحظ أن فئة ذوي الخبرة (من 21 سنة فأكثر) شكلت النسبة الأكبر (26%)، وجاءت في المرتبة الثانية فئتان (من 6 إلى 10 سنوات) و(من 16 إلى 20 سنة) بنسبة بلغت (22)، أما فئة (من 11 إلى 15 سنة) فحصلت على نسبة (16%)، وجاءت فئة (من سنة إلى 5 سنوات) أقل نسبة حيث بلغت (14%).

الجدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
من سنة إلى 5 سنوات	7	14.0
من 6 إلى 10 سنوات	11	22.0
من 11 إلى 15 سنة	8	16.0
من 16 إلى 20 سنة	11	22.0
من 21 سنة فأكثر	13	26.0
المجموع	29	100.0

3. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين على محاور الاستبيان.

الجدول رقم **(8)** المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة على محاور الاستبيان.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين على محاور الاستبيان

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاحتياجات التدريبية.	1.149	3.858
تصميم الدورات التدريبية.	1.227	3.797
اختيار المتدربين.	1.241	3.749
تقويم العملية التدريبية.	1.224	3.810
تحسين الأداء.	1.236	3.928

من خلال بيانات الجدول يتضح أن المتوسط العام لمحاور الاستبيان كانت في مجملها أكبر من (3) ما يعني موافقة معظم أفراد العينة على فقرات محاور الاستبيان وقبولهم لفقرات الاستبيان.

4. اختبار فرضيات الدراسة والعلاقة بين المتغيرات:

لاختبار الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية استُخْدِمَ اختبار (T) ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم **(9)** رُفِضت الفرضية الصفرية للفرضية الرئيسة عند مستوى معنوية (0.05)، وقبول الفرضية البديلة التي تقول بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي. كما رُفِضَت الفرضيات الصفرية للجميع الفرضيات الفرعية وذلك عند مستوى معنوية (0.05).

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 1637-2790، الورقي: 1629-2790. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية

جدول رقم (9) نتائج اختبار One-Sample Statistics

المحور		Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	Sig.	d.f	t
HP	التدريب وأداء العاملين	.13456	.95152	3.8657	.000	49	28.727
HP1	الاحتياجات التدريبية وأداء العاملين	.13156	.93028	3.8929	.000	49	29.590
HP2	تصميم الدورات التدريبية وأداء العاملين	.14089	.99622	3.8623	.000	49	27.415
HP3	اختيار المتدربين وأداء العاملين	.13258	.93749	3.8384	.000	49	28.952
HP4	تحسين الأداء وأداء العاملين	.14108	.99759	3.8690	.000	49	27.424

ومن خلال الجدول رقم **(10)** الذي يبين قيم معامل الارتباط البسيط بين متغيرات الدراسة، يلاحظ أن العلاقة بين أداء العاملين ومختلف محاور الدراسة كانت قوية وطردية في مجملها وهذا يوضح قوة العلاقة بين أداء العاملين وكل من: التدريب، والاحتياجات التدريبية واختيار المتدربين وتصميم الدورات التدريبية وتحسين الأداء.

جدول رقم (10) معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة

		التدريب HYPH	تحسين الأداء HYPD	اختيار المتدربين HYPB	تصميم الدورات التدريبية HYPC	الاحتياجات التدريبية HYPA
أداء العاملين HYPE	Pearson Correlation	.762**	.767**	**21.7	**34.7	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50

5. نتائج تحليل التباين الأحادي ومعامل التحديد:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم **(11)** يلاحظ أن مستوى الدلالة أقل من (0.05) لجميع المعادلات معنوية جميع معادلات الانحدار.

جدول رقم (11) نتائج جدول تحليل التباين الأحادي ومعامل التحديد

ت	النموذج Model	معامل التحديد R Square	جدول تحليل التباين ANOVA Table	
			F	Sig.
1	معادلة الانحدار بين التدريب وأداء العاملين.	.580	66.381	.000b
2	معادلة الانحدار بين الاحتياجات التدريبية وأداء العاملين	.432	36.510	.000b
3	معادلة الانحدار بين تصميم الدورات التدريبية وأداء العاملين.	.539	56.060	.000b
4	معادلة الانحدار بين اختيار المدربين وأداء العاملين.	.721a	51.947	.000b
5	معادلة الانحدار بين تقويم العملية التدريبية وأداء العاملين.	.588	68.576	.000b

ومن خلال قيمة معامل التحديد (R Square) أن (58%) من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين نتيجة التدريب، كما أن (43%) من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين نتيجة الاحتياجات التدريبية وهي تعبر عن قدرة تفسيرية مرتفعة إلى حد ما، بينما (72%) من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين نتيجة اختيار المدربين وهي تعبر عن قدرة تفسيرية مرتفعة للنموذج، وكذلك (53%) من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين نتيجة تصميم الدورات التدريبية، كما أن (59%) من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين نتيجة تقويم العملية التدريبية وهذه النتائج في مجملها تعبر عن ارتفاع القدرة التفسيرية للنماذج بصورة عامة.

النتائج يلاحظ من المعادلة الأولى أنه إذا زاد متغير التدريب بمقدار (1%) فإنها تحدث تغييراً إيجابيا في أداء العاملين بمقدار (0.689). بينما توضح المعادلة الثانية أنه إذا زاد متغير الاحتياجات التدريبية بمقدار (1%) فإنها تحدث تغييراً إيجابيا في أداء العاملين بمقدار (0.605). ومن المعادلة الثالثة يلاحظ أنه إذا زاد متغير اختيار المدربين بمقدار (1%) فإنها تحدث تغييراً إيجابيا في أداء العاملين بمقدار (0.648)، بينما توضح نتائج المعادلة الرابعة أنه إذا زاد متغير تصميم الدورات التدريبية بمقدار (1%) فإنها تحدث تغييراً إيجابيا في أداء العاملين بمقدار (0.742)، أما المعادلة الخامسة والأخيرة فتبين أنه زاد متغير تقويم العملية التدريبية بمقدار (1%) فإنها تحدث تغييراً إيجابيا في أداء العاملين بمقدار (0.763).

6. نتائج معادلات الانحدار:

الجدول رقم **(12)** يبين نتائج معادلات الانحدار بين المتغيرات، ومن خلال

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 2790-1637، الورقي: 2790-1629. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية

جدول رقم (12) نتائج معادلات الانحدار

ت	النموذج Model	المعامل Coefficients	الخطأ المعياري Std. Error	قيمة t	القيمة الاحتمالية Sig.
1	معادلة الانحدار بين التدريب وأداء العاملين.	.689	.085	8.147	.000
2	معادلة الانحدار بين الاحتياجات التدريبية وأداء العاملين	.605	.100	6.042	.000
3	معادلة الانحدار بين تصميم الدورات التدريبية وأداء العاملين.	.742	.099	7.487	.000
4	معادلة الانحدار بين اختيار المدربين وأداء العاملين.	.648	.090	7.207	.000
5	معادلة الانحدار بين تقويم العملية التدريبية وأداء العاملين.	.763	.092	8.281	.000

كما يلاحظ من القيم الاحتمالية لمعاملات المعادلة الخمسة أنها ذات معنوية، حيث إنها أقل من (0.05) وبالتالي من الممكن الاستفادة منها في التنبؤ.

7. نتائج الدراسة:

بعد أن جُمِعَت البيانات التي احتوتها استمارة الاستبيان وحُلِّلَت، وذلك بقصد استخلاص مجموعة من النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تُوُصِّلَ إلى مجموعة من النتائج التي يمكن عرضها في الآتي:

1. تبين من نتائج الدراسة بالنسبة للأفراد العينة كانوا من الذكور بالنسبة (46%) وكانوا من الإناث بالنسبة (54%)، وذلك يبين التوازن بين عدد عينة الدراسة.
2. أما بالنسبة للمؤهل العلمي فقد كانت أعلى نسبة إلى حاملي بكالوريوس والدبلوم العالي يشكلون نفس النسبة وهي (30%) وحملة ماجستير في مرتبة الثانية بنسبة (24%)، وهذا مؤشر جيد جداً للثقة في فهم فقرات الاستبيان.
3. تبين من نتائج الدراسة بالنسبة لسنوات الخبرة أنه ذهبت أعلى نسبة إلى فئة ذوي الخبرة من 21 سنة فأكثر وهي (26%) وأقل نسبة كانت لفئة ذوي الخبرة من سنة إلى 5 سنوات وهي (14%) من أفراد العينة.
4. من خلال نتائج الدراسة المتحصل عليها لاختبار الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية، رُفِضَت الفرضية الصفرية لكل من الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية عند مستوى معنوية (0.05)، وقبول الفرضية البديلة لكل من الفرضية الرئيسة للدراسة والفرضيات الفرعية.
5. تبين من نتائج الدراسة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي.
6. أما بالنسبة لقيم معامل الارتباط البسيط بين متغيرات الدراسة، فكانت قوية وطردية في مجملها وهذا يوضح قوة العلاقة بين أداء العاملين وكل من التدريب، الاحتياجات التدريبية، تصميم الدورات التدريبية، واختيار المتدربين، وتحسين الأداء.
7. تبين من نتائج الدراسة أن قيمة التحديد مرتفعة لجميع تغيرات التي تحدث في أداء العاملين تعبر عن ارتفاع القدرة التفسيرية للنماذج بصورة عامة.
8. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي أُشِيرَ إليها في الدور الإيجابي للتدريب في تحسين أداء العاملين.

8. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تُوُصِّلَ إليها توصي الدراسة بما يلي:

1. استخدام أساليب علمية حديثة في نشر ثقافة التدريب للموظفين حتى تكتمل فكرة التدريب لديهم.
2. التركيز على عملية تحديد احتياجات التدريبية من خلال إشراك الموظفين للاستفادة من آرائهم وإشعارهم بأهمية التدريب.
3. تضمين البرامج التدريبية عند تصميم الدورات التدريبية على الأساليب الحديثة ومتطورة وعلمية بما يتلاءم مع العمل.
4. التركيز على اختيار المتدربين للالتحاق بالدورات التدريبية وذلك بوضع معايير علمية واحتياجات العمل.
5. الاهتمام بنتائج تقويم عملية التدريبية التي تتم للأفراد العاملين حتى يُحَقَّقَ الأهداف المطلوبة.
6. جعل التدريب عملية مستمرة لمواكبة التغيرات والتطورات وذلك بهدف تنويع المهارات والقدرات.
7. إجراء المزيد من الدراسات في مجال التدريب ودورها في تحسين الأداء لدى المؤسسات الليبية.

9. المراجع:

1. الغينشي، أحمد علي؛ زيدان، محمد مصطفي (2000). التوجيه التربوي والفني، بيروت: دار الكاتب الجديدة المتحدة، الطبعة الثانية.
2. السكارنة، بلال خلف (2009). التدريب الإداري، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
3. السكارنة، بلال خلف (2011). تحديد الاحتياجات التدريبية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولي.
4. الأصاعدي، سامر عبيد (2011). التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية" في الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
5. العنزي، شافي (2008). تقويم البرامج التدريبية العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
6. الكبيسي، عامر خضير (2010). التدريب الإداري، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
7. القرالة، عصمت سالم (2011). الأداء الوظيفي، عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
8. المري، ياسر سالم (2009). دور التقنيات الحديثة في رفع كفاءة أداء العاملين في الإدارة العامة للخدمات الطبية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
9. الرفاعي، يعقوب سيد (2000). أثر التدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب الإداري، الكويت: العدد 81.
10. برنوطي، سعاد نايف (2001). إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولي.
11. بن عيشي، عمار (2012). اتجاهات التدريب وتقويم أداء الأفراد، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 1637-2790، الورقي: 1629-2790. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية

12. جلال الدين، بوعطيط (2009). الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، الجزائر: جامعة قسنطينة.

13. حسن، نهى إدريس (2015). أهمية التدريب في رفع إنتاجية العاملين، رسالة دكتوراه منشورة، السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

14. حنة، نصر الله (2001). التدريب في القرن الحادي والعشرين، الاسكندرية: دار الزهران للنشر والتوزيع، الطبعة الأولي.

15. رضا، هشم حمدي (2010). التدريب والتأهيل الإداري، عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.

16. سلطان، محمد سعيد (2003). إدارة الموارد البشرية، بيروت: دار الجامعة، الطبعة الأولي.

17. عبد الرحيم، خواض شامي (2015). أثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام، دراسة منشورة، السودان: جامعة السودان للعلوم التكنولوجيا.

18. عبد الفتاح، محمود (2013). نظرية التدريب، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولي.

19. عبد الكريم، مغريش (2012). دور استراتيجية تفعيل المورد البشري في تحسين أداء المؤسسة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: الجامعة قسنطينة.

20. نصر، مدحت محمد (2009). مراحل عملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

21. Krejie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, p 607-610.

©2022 جامعة بنغازي. جميع الحقوق محفوظة. الرقم الدولي/ الإلكتروني: 1637-2790، الورقي: 1629-2790. رقم الإيداع القانوني: 2018/154 دار الكتب الوطنية