

أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت

م.م. فراس حسن رشيد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

Alshhydfiras780@gmail.com

م.م. مزهر عبدالله أحمد
كلية الزراعة
جامعة تكريت

mesrmz@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث لبيان اثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي/دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت حيث اوضح البحث في الجانب النظري موضوع التدريب بوصفه متغيراً مستقلاً والأداء الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً، وكان مجتمع البحث العاملين في عدد من كليات جامعة تكريت، استخدم الباحثان الاستبيان اداة لجمع البيانات من المبحوثين متضمنة مجموعة من الاسئلة لمتغيرات البحث ومصاغة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ليتم الاجابة عليها من قبل العاملين في الكليات المبحوثة وذلك من اجل التعرف على آرائهم، تم تحليل البيانات باستعمال معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط بين متغيرات البحث المذكورة من خلال برنامج Spss V23 من اجل معرفة نوعية وطبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، حيث توصل البحث الى جملة استنتاجات اهمها ان التدريب يساعد في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات وكذلك من اهم توصيات البحث ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية لكونها ذات منافع كبيرة في تزويد العاملين بالمعلومات والمهارات اللازمة لإداء المهام الوظيفية بكفاءة وجودة عالية.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الأداء الوظيفي، المهارات الوظيفية، المعرفة.

The impact of training courses in improving job performance Applied study in a number of colleges of the Tikrit University

Assist Lecturer Mezher Abdullah Ahmed
College of Agriculture
Tikrit University

Assist. Lecturer: Firas Hasan Rasheed
College of Administration and Economics
Tikrit University

Abstract:

The objective of the research was to clarify the impact of training courses in improving job performance/Applied study in a number of colleges of the Tikrit University. The theoretical research explained the subject of training courses as an independent variable and job performance as a dependent variable. The research community included workers in a number of colleges of Tikrit University; the researchers used the questionnaire as a tool to collect data from the respondents. Including a set of questions for the research variables and formulated according to the Likert quintuple scale. To be answered by the employees of the faculties in order to identify their opinions. The data were analyzed using the Pearson correlation coefficient and the simple linear regression between the research variables mentioned in the SPSS Ver.23 program in order to determine the quality and nature of correlation between the

research variables. The research concluded that the training courses improve the job performance for employees in the colleges. As well as the most important recommendations of the research the need to pay attention to training courses because they have significant benefits in providing employees with the information and skills necessary to perform the functions efficiently and high quality.

Keywords: Training, Job Performance, Job Skills, Knowledge.

المبحث الأول: الإطار العام للبحث

المقدمة

يعد التدريب عنصراً أساسياً في تحقيق تنمية الموارد البشرية، ولهذا فإنه يمثل الوسيلة الفعالة لتطوير العنصر البشري العامل في المنظمة، حيث لا يمكن تصور حدوث تنمية بدون التدريب الفعال الذي يتيح للعاملين في المنظمات الاستفادة إلى أقصى حد من الوسائل التقنية والعلمية في العمل التنظيمي داخل المنظمة وهذا يتطلب إعداد المؤسسات التي تعنى بالتدريب والكادر العامل فيها (الكادر المدرب) ويكون على دراية بأساليب التدريب الحديثة التي تمكنه من أداء واجباته في المنظمة، كما وأن تدريب العاملين في الميدان ضروري ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة سواء في أعمالهم الحالية أو المتوقعة، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب معلومات ومهارات جديدة وذلك من أجل جعله قادراً على أداء دوره بكفاءة وبيسر وسهولة، إن الخبراء المعنيين بشؤون التنمية يؤكدون على أن التعليم والتدريب أحد المبادئ الأساسية للتنمية المستمرة في المجالات كافة، لأنه عنصر مهم لمساعدة العاملين فيه على التكيف لوظائفهم وإعمالهم، حيث يهتم التدريب بإكسابهم المعلومات والمهارات ويوجه إلى جميع الفئات والتخصصات على اختلاف المستويات الوظيفية والخبرات العملية، ويركز على المهارات المرتبطة بإداء الوظيفة والأعمال المناطة بالعاملين. فالتدريب إذن عبارة عن عملية تغيير في الفرد تتناول معلوماته، ومهاراته، وإدائه وطرائق العمل التي يمارسها وسلوكه واتجاهاته. وكما معروف اليوم بأن التغييرات الحاصلة في بيئة الأعمال انعكست بآثارها على المنظمات الأمر الذي استلزم إعادة النظر بتركيبة الموارد البشرية المهارية والمعرفية وتطوير قدراتها الأدائية حيث يتطلب مثل هذا التطوير تركيز المنظمة إضافة إلى أنشطتها في مجال الاختيار والتعيين والاستقبال والتوجيه والمتابعة للموارد البشرية على تدريبها بقصد تطوير مهاراتها ومعارفها أو إكسابها مهارات ومعارف جديدة وسلوكيات تتناسب مع متطلبات الحياة العصرية.

أولاً. مشكلة البحث: تتمثل المشكلة البحثية في توضيح أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين في مجموعة كليات مختارة من جامعة تكريت وذلك لقلّة الاهتمام بهذا الجانب سواء من ناحية الإدارة أو الأفراد العاملين من خلال معرفة العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات المبحوثة، وكذلك معرفة أثر التدريب على الأداء الوظيفي من خلال معرفة مدى كفاءة التدريب في تزويد العاملين بالمعلومات والخبرات وتطوير المهارات والمعرفة الذهنية اللازمة لأداء المهام الوظيفية في عصر التكنولوجيا والتقدم العلمي الهائل في مختلف مجالات الحياة، حيث أن التقدم التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم اليوم قد أثر تأثيراً واضحاً على جهود المنظمات بمختلف أنواعها وأنشطتها لدرجة أصبحت معها الهيئات الإدارية في تلك المنظمات مسؤولة عن ملاحقة هذا التقدم والتغيير السريع والتكيف معه.

- ويمكن توضيح مشكلة البحث من خلال التساؤل التالي: هل يؤثر التدريب في الأداء الوظيفي للعاملين في كليات جامعة تكريت بما يحسن من الأداء الوظيفي.
- ثانياً. أهمية البحث:** تأتي أهمية البحث في بيان أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي والفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال تدريب العاملين في الكليات المبحوثة في جامعة تكريت وذلك من خلال النتائج التي يتم التوصل إليها وتوصيات الدراسة فيما لو تم الأخذ بها من قبل الأشخاص المعنيين فإن ذلك سوف يساهم في تزويد العاملين بمهارات وخبرات ومعرفة بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية العامل كما ونوعاً وتقليل دوران العمل وتقليص الوقت الضائع.
- ثالثاً. أهداف البحث:** يسعى البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف وكما يلي:
١. التعرف على علاقة الارتباط بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات المبحوثة.
 ٢. تحديد علاقة التأثير بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات المبحوثة.
- رابعاً. فروض البحث:** من أجل تحقيق اهداف البحث والتوصل الى استنتاجات وتوصيات ذات قيمة علمية وتحقيق الغاية المرجوة منه فقد سعى البحث الى اختبار الفروض البحثية التالية:
١. توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التدريب والأداء الوظيفي بدلالة متغيراته في الكليات المبحوثة.
 ٢. توجد علاقة تأثير معنوية بين التدريب والأداء الوظيفي بدلالة متغيراته في الكليات المبحوثة.
- خامساً. حدود البحث:**
١. الحدود المكانية: اقتصر الجانب الميداني للبحث على عدد من الكليات في جامعة تكريت.
 ٢. الحدود الزمانية: للفترة من ٢٠١٩/٦/٢ ولغاية ٢٠١٩/٩/١.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

المطلب الأول: التدريب

اولاً. مفهوم التدريب: لقد تناولت المفاهيم الفكرية والفلسفية التدريب بشأن تحديد مفهوم واضح ودقيق ويمكن ان يتفق عليه من مختلف المفكرين والباحثين والاختصاصيين في هذا الحقل العلمي والتطبيقي الذي يحتل مكانة مميزة في تطوير المنظمات الانسانية المختلفة، الا ان هذا التباين والتنوع في المفاهيم لم يكن ليتمدد الى المضمون الحقيقي لمفهوم التدريب وانما اقتصر هذا التباين في النواحي الشكلية للمفهوم ولذا فان العديد من الباحثين والمفكرين والاختصاصيين يؤكدون على ان (التدريب منهج علمي وعملي يسعى لتحقيق الاهداف التنظيمية). كما يرى البعض بان التدريب (العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات او القدرات والافكار والآراء التي يفتضيها اداء عمل معين او بلوغ هدف محدد). ويعد العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحيا بها منظمات الأعمال. كما يعد المحرك الأساسي لجميع نشاطات المنظمة ومصدر من المصادر المهمة لفاعليتها خاصة عندما يتميز بنوعية مهارية ومعرفية وقدرات وقابليات تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها في المنظمة وان تكون لديها القدرة على المبادأة ومواجهة المواقف (Daft, 2002: 68).

ولذا يمكن تعريف التدريب بأنه كل الجهود المخططة من قبل المنظمة لغرض زيادة كفاءة أداء العاملين (Byars & Rue, 2004: 190). ويعد التدريب محاولة لتحسين أداء الفرد الوظيفي

والمهام التي يؤديها وهذا يعني تغيرات في معارف أو مهارات أو مواقف وسلوكيات معينة (Bernardin, 2003: 167) كما يعرف أيضاً بأنه عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد والجماعات بمعارف ومهارات وقدرات وارهاء يستطيعون من خلالها تحقيق الاهداف المتوخى انجازها وتحسين الأداء باستمرار (أبو فارة، ٢٠٠٥: ١٢٥). ويعرفه اخرون مجمل النشاطات والوسائل والطرق التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية والضرورية في ان واحد لتحقيق اهداف المنظمة من جهة وتحقيق اهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة اخرى دون ان ننسى الأداء لوظائفهم الحالية والمستقبلية (جابر، ٢٠٠٧: ١١) من المعروف أن القوة العاملة تعتبر العنصر الرئيسي في العملية الانتاجية، ولهذا فإن تدريبها يُعد أهم عامل من عوامل زيادة الإنتاجية، ولذا فإن المجتمع الذي يسعى إلى التنمية الشاملة لا بد أن تتوافر لدى أفراد المعرفة والمهارة والوسائل اللازمة لتفهم المشكلات وتحليلها وإيجاد الحلول (حموشي، ٢٠٠٩: ٢٨٠). والتدريب هو جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على تحسين ادائهم (المبويضين واسامة، ٢٠١٢: ٣).

ثانياً. مزايا التدريب: من خلال استعراض مفهوم التدريب يتبين لنا ان هناك مزايا عديدة يحققها التدريب سواء للفرد او المنظمة نستعرض منها الآتي: (عبد الوهاب، ٢٠١٥: ١٤٤)

١. تطوير وصقل مهارات الافراد والجماعات بالشكل الذي يسهم في تحقيق اهداف الفرد أو المنظمة.
٢. تعريف الموظفين أساليب وقواعد الأداء وتنمية معارفهم بالأساليب والأدوات والأجهزة المستحدثة.
٣. تأهيل رديف قادر ومؤهل لان يحل محل القيادات ويمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق لا مركزية الأداء.
٤. تحقيق التوازن الكمي والنوعي لهيكل العمالة عن طريق التدريب التحويلي.
٥. تنمية وتطوير سلوك الفرد والجماعة من خلال استخدام مزيج للتدريب يعتمد على المداخل التقليدية والتطور التنظيمي.

ثالثاً. اهمية التدريب: يعتبر التدريب من الأنشطة الضرورية لإدارة المنظمة كونه يعود بالفائدة على الافراد والمنظمات والمجتمع على حد سواء، وذلك لأنه يزيد من كفاءة الفرد ويكسبه مهارات ومعلومات تساعده في زيادة قدراته الوظيفية، وتظهر أهميته بالنسبة للفرد والمنظمة كما يلي:

١. **بالنسبة للمنظمة:** يساهم التدريب بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة من خلال ما يلي (سهيلة، ٢٠٠٦: ١٨٧):

- ❖ زيادة الإنتاجية: حيث ان اكساب العاملين مهارات إضافية يساعدهم في تنفيذ واجباتهم بكفاءة وفاعلية ويساهم في تقليص الوقت الضائع وبالتالي يؤدي الى زيادة إنتاجية الفرد والمنظمة.
- ❖ يوضح السياسات العامة للمنظمة وبالتالي يرفع من أداء العاملين لمعرفة أهداف المنظمة.
- ❖ يؤدي الى ترشيد القرارات الإدارية.
- ❖ يوفر المناخ المناسب للنمو والاتصال بين الافراد العاملين في المنظمة.
- ❖ تقليص الحوادث والاصابات في العمل.
- ❖ ينمي الإحساس بالمسؤولية تجاه المنظمة.
- ٢. **بالنسبة للأفراد:** يحقق التدريب فوائد عدة للأفراد العاملين منها (مؤيد، ٢٠٠٩: ٢٧٣):
- ❖ مساعدة الافراد في اتخاذ القرارات.
- ❖ يساعد العاملين في إزالة حالات التوتر والقلق والاعتراب.

- ❖ يفتح المجال امام الافراد للحصول على الترقية والتقدم الوظيفي.
- ❖ ينمي الشعور بالمسؤولية وتقبل المهام.
- ❖ يقلل دوران العمل ويزيد الثبات والاستمرار في حياة العاملين ويزيد الرغبة في خدمة المنظمة بإخلاص.

- رابعاً. **اهداف التدريب:** تتضح أهمية التدريب من خلال ما يرمي إلى تحقيقه من أهداف تتمثل في:
١. **المعلومات:** إن العنصر الأساس في برامج التدريب هو محتوياتها من المادة التعليمية وهذا المحتوى ينمي لدى المتدربين معلومات جديدة تضاف إلى خبراتهم ومعلوماتهم.
 ٢. **الاتجاهات:** وهذه ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة للمتدربين إذ يلتحق الأفراد بالتدريب ولدى كل منهم اتجاه معين نحو أمور عديدة متعلقة بالعمل وما يحيط به ولهذا فإن من أهداف التدريب ومن واجبات المدربين العمل على تغيير هذه الاتجاهات على النحو المرغوب فيه.
 ٣. **المهارات:** إن البرنامج التدريبي لا يعد ناجحاً إذا اكتفى بتوصيل المعلومات أو تغيير الاتجاهات ما لم يجعل المتدربين يحصلون على المهارة اللازمة لتطبيق ما تعلموه بنجاح (الطنوبي، 1998: 369).

المطلب الثاني: الأداء الوظيفي للعاملين

اولاً. **مفهوم الأداء الوظيفي:** الأداء الوظيفي يعتبر المنظومة المتكاملة لنتاج اعمال المنظمة ونتيجة تفاعلها مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية، وقد اجمع الباحثين على ان الاهتمام بالفرد وادائه في المنظمة يصل بالمنظمة الى اقصى غاياتها وأهدافها. وقد عرف الباحثين الأداء الوظيفي على انه قيام الفرد بأعماله ومسؤولياته المكلف بها من قبل إدارة المنظمة أو الجهود والنتائج التي يحققها الفرد للمنظمة حيث عرفه الجاف بأنه السلوك والفعاليات التنظيمية والتخطيطية والتنفيذية والتقييمية التي يقوم بها الموظفون المكلفون بأداء الاعمال المختلفة (الجاف، ٢٠٠١: ٩). في حين يؤكد العتيبي بان الأداء ما هو الا مسؤوليات وواجبات وانشطة ومهام يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام بها (العتيبي، ٢٠٠٣: ٥٧). ويرى المغربي ان الأداء لا يعني انجاز الواجبات والمهام فحسب بل هو إنجازها بكفاءة وفاعلية عالية وباستخدام الموارد المتاحة. (المغربي، ٢٠٠٩: ٨٠). وأشار ديسلر الى ان الأداء هو الاعمال التي يقوم بها الافراد بكافة مستوياتهم في المنظمة من اجل دعم الأهداف الخاصة بكل من الموظف والمنظمة (Dessler, 2008: 336).

ثانياً. **أهمية أداء العاملين:** يعتبر موضوع أداء العاملين من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في كل المجتمعات سواء المتقدمة منها أو النامية، حيث يسعى الجميع لتحسين مستوى أداء العاملين وزيادة معدلاته، حيث أصبح أداء العاملين معياراً ومؤشراً للتقدم الاقتصادي والاجتماعي لما له من أثر كبير في رفع معدلات التنمية في البلدان، وأصبح من المؤكد ان رفع مستوى الأداء وكفاءته له دور كبير في زيادة ونمو الدخل القومي وارتفاع المستوى المعيشي، لذلك نرى الاهتمام به يتزايد في معظم دول العالم.

أ. أهمية الأداء بالنسبة للعاملين:

١. يعتبر أداء الفرد انعكاساً لأداء القسم أو الدائرة او المنظمة التي يتبعها التنظيم، وان اهتمام الفرد بأدائه واجادته لوظيفته ينعكس عليه شخصياً.

٢. يعتبر أداء الفرد مقياساً على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى في المستقبل إذا ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية صحيحة لقياس كفاءة العاملين ومتابعتهم.
٣. ينبغي على كل فرد يولي موضوع الأداء اهتماماً كبيراً وذلك كونه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستقبله الوظيفي (منصور، ١٩٨٦: ١٣٥).
٤. اهتمام الفرد بأدائه والسعي لتنميته ورفعته يساعده في تحقيق أهدافه والمتمثلة في الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية (محمد وآخرون، ٢٠١٦: ١٧٩).
- ب. **اهمية الأداء بالنسبة للمنظمة:** للأداء أهمية كبيرة، فهو يعد الوسيلة الهادفة لتحقيق هدف معين ومحدد، ويرتبط مفهومه بسلوك الفرد والمنظمة إذ يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة بوصفه الناتج النهائي لمحصلة جملة النشاطات على مستوى الفرد والمنظمة (العلاف، ٢٠٠٩: ١٦). ويمكن أيجاز أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة بالآتي: (حموشي، ٢٠٠٩: ٤٤-٤٥).

 ١. تحسين الأداء يسهم في تعزيز مسيرة التنمية الشاملة باعتبار تلك العملية تتمخض عنها زيادة في قيمة المخرجات مقارنة بكلفة المدخلان المستخدمة.
 ٢. تحسين الأداء يلعب دوراً بارزاً في زيادة تحقيق الأرباح التي تخدم المنظمة.
 ٣. رفع مستوى الأداء يؤدي إلى تحسين ظروف العمل وخلق أجواء مساعدة.
 ٤. رفع مستوى أداء الأفراد في المنظمة يعد من أهم الواجبات التي تعني بها الإدارة لزيادة الإنتاجية للمنظمة والتي تؤدي إلى تحسين نوعية الخدمات والمنتجات ومنها ما يتعلق بالأفراد، وإن تحقيق هذه المعطيات يتوقف على طبيعة النظام السائد ومدى إيمانه بمصلحة الفرد.

ثالثاً. ابعاد الأداء: هناك العديد من الأبعاد لأداء العاملين تطرق إليها الباحثين سوف نوجز ثلاثة منها في بحثنا هذا وهي (البرنوطي، ٢٠٠١: ٣٨٧):

 ١. **الإنتاجية:** يبين هذا البعد إنتاجية العامل ومدى قيام العامل بمسؤولياته، مع الأخذ بنظر الاعتبار الظروف المتاحة، وإيضاً يشير إلى جودة العمل المنجز ومدى سلامة الإنتاج، وكذلك الوقت اللازم للعمل وسرعة الإنجاز.
 ٢. **القدرات العقلية:** ويبين هذا البعد مدى إبداع العامل وقدرته على إدخال الأفكار والتحسينات الناجحة على العمل المكلف به، والقدرة على الإبداع وتطوير الذات ورفع مستوى أدائه، وكذلك القدرة على حل المعضلات التي تواجهه، وكذلك ذكائه وسرعة البديهية وقوة الذاكرة.
 ٣. **السمات الشخصية:** وتشير إلى استعداد العامل لتحمل المسؤولية وقدرته على تقدير مسؤولياته، ومدى الحاجة لمتابعتة، وكذلك مدى اهتمام العامل وحرصه وإخلاصه في أداء عمله، وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومدى المرونة التي يبديها أثناء قيامه بواجباته.

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولاً. وصف المبحوثين: اختار الباحث الموظفين العاملين في بعض كليات جامعة تكريت ليمثلوا عينة البحث وهي (كلية الزراعة، كلية العلوم، كلية التربية الرياضية، كلية الطب البيطري، كلية الإدارة والاقتصاد) حيث تم توزيع الاستبانة وجمع البيانات خلال الفترة (٢٠١٩/٦/٢-٢٠١٩/٩/١) **ثانياً. وصف الأفراد المبحوثين:** نظراً لأهمية العمل الوظيفي في كليات جامعة تكريت وكذلك أهمية مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة مما يساعد في إنجاز مهام العمل بسرعة ودقة، فقد اختار الباحث الموظفين العاملين في الكليات المبحوثة الذين يمارسون مهام وظيفية ونشاطات مختلفة،

حيث قام الباحث بتوزيع ٦٠ استمارة على عينة البحث في مواقع عملهم، تم استرجاع 50 استمارة وبذلك تمثلت نسبة الاستجابة ما يقارب ٨٣,٣% من مجموع عينة البحث.

ثالثاً. وصف الخصائص الشخصية:

١. العمر: يتضح من جدول (١) ان نصف المبحوثين ضمن الفئة المتوسطة (٣٦-٤٣) في حين نسبة ٣٤% منهم ضمن الفئة كبيرة الاعدار، بينما نسبة فئة الشباب ١٦% وهي نسبة قليلة للفئة الفعالة.
 ٢. التحصيل الدراسي: يبين جدول (١) ان نسبة ٤٢% من المبحوثين من فئة معهد (حملة شهادة دبلوم) بينما ٣٨% منهم ضمن فئة حملة شهادة كلية (بكالوريوس) في حين ٢٠% ضمن فئة حملة شهادة اعدادية وهذا يعني ان ٦٢% من المبحوثين هم ذوي تحصيل دراسي اقل من شهادة بكالوريوس.
 ٣. الخدمة الوظيفية: من جدول (١) يظهر ان ٤٠% من المبحوثين هم ضمن فئة خدمة متوسطة بينما ٣٦% ضمن فئة خدمة وظيفية كثيرة في حين ان ٢٤% منهم ضمن فئة خدمة وظيفية قليلة.
 ٤. الجنس: يظهر من جدول (١) ان ٧٦% هم ذكور و ٢٤% هم من فئة الاناث، وهذا يعني اغلب المبحوثين هم من فئة الذكور ويعادل تقريباً ثلاثة ارباع المبحوثين.
- الجدول (١): خصائص الأفراد المبحوثين

العمر					
منخفضة		متوسطة		كبيرة	
(٢٨-٣٥) سنة		(٣٦-٤٣) سنة		(٤٤-٥٢) سنة	
٨	١٦%	٢٥	٥٠%	١٧	٣٤%
التحصيل الدراسي					
اعدادية		معهد		كلية	
١٠		٢١		١٩	
٢٠%		٤٢%		٣٨%	
مدة الخدمة الوظيفية					
قليلة		متوسطة		كثيرة	
(١-١٢) سنة		(١٣-٢٤) سنة		(٢٥-٣٧) سنة	
١٢	٢٤%	٢٠	٤٠%	١٨	٣٦%
الجنس					
ذكور			اناث		
٣٨			١٢		
٧٦%			٢٤%		

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على استمارة الاستبيان.

رابعاً. وصف وتشخيص متغيرات البحث: وفقاً لمنهجية البحث التي تتطلب تحديد المتغيرات التي اعتمد عليها الباحث في تحقيق اهداف البحث، لذا فقد اعتمد الباحث على التحليل الاحصائي الاولي للبيانات المتعلقة بمتغيرات البحث، فقد استخدم الباحث برنامج Spss V23 واكمل ٢٠٠٧ للاستدلال على الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمتغيرات التدريب وكذلك فقرات الأداء الوظيفي، كما موضح في الجدول (٢) و (٣) و (٤).

الجدول (٢): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير تنمية المعلومات والخبرات

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	50	2.00	4.00	3.2400	.59109
X2	50	2.00	4.00	3.0600	.65184
X3	50	1.00	4.00	2.6000	.72843
X4	50	1.00	4.00	2.6800	.93547
X5	50	1.00	4.00	2.6200	.85452
X6	50	1.00	4.00	2.6200	.98747
X7	50	2.00	4.00	3.0800	.63374
X8	50	1.00	4.00	2.8400	.91160
X9	50	2.00	4.00	3.1400	.83324
X10	50	2.00	4.00	3.1000	.73540
X11	50	1.00	4.00	2.7800	.88733
X12	50	1.00	4.00	2.6000	.96890
X13	50	2.00	4.00	3.2200	.64807
X14	50	1.00	4.00	2.8600	.78272
X15	50	1.00	4.00	2.6400	.77618
X16	50	1.00	4.00	2.9000	.95298
X17	50	1.00	4.00	2.6200	.80534

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

الجدول (٣): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير تنمية المهارات لعينة المبحوثين

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	50	2.00	4.00	3.2222	.58676
X2	50	2.00	4.00	3.1389	.63480
X3	50	1.00	4.00	2.6389	.73744
X4	50	1.00	4.00	2.6389	.86081
X5	50	1.00	4.00	2.6806	.80187
X6	50	1.00	4.00	2.7917	.93353
X7	50	2.00	4.00	3.1806	.65706
X8	50	1.00	4.00	3.0556	.90209
X9	50	2.00	4.00	3.2778	.80879
X10	50	2.00	4.00	3.1389	.73744
X11	50	1.00	4.00	2.7917	.83813
X12	50	1.00	4.00	2.7361	.96404
X13	50	1.00	4.00	3.0139	.74101

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X14	50	1.00	4.00	2.7222	.84290
X15	50	1.00	4.00	2.7500	.76453
X16	50	1.00	4.00	2.9444	.94778
X17	50	1.00	4.00	2.7639	.77810
X18	50	1.00	4.00	2.6667	.88811
X19	50	1.00	4.00	2.7083	.77709
X20	50	1.00	4.00	2.6528	.80770
X21	50	1.00	4.00	2.7500	.86806
X22	50	2.00	4.00	3.2083	.71083
X23	50	1.00	4.00	2.8333	.83918
X24	50	1.00	4.00	2.6111	.94281
X25	50	2.00	4.00	3.3056	.52107
X26	50	1.00	4.00	3.0972	.67469
X27	50	1.00	4.00	2.7500	.66608
X28	50	1.00	4.00	2.4444	.99136
X29	50	1.00	4.00	2.2361	.94187
X30	50	1.00	4.00	2.0972	.93688

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

الجدول (٤): الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير العامل التابع

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	50	2.00	4.00	3.1400	.53490
Y2	50	2.00	4.00	3.0800	.60068
Y3	50	1.00	4.00	2.6000	.72843
Y4	50	1.00	4.00	2.5600	.88433
Y5	50	1.00	4.00	2.6200	.72534
Y6	50	1.00	4.00	2.7400	.98582
Y7	50	2.00	4.00	3.1400	.67036
Y8	50	1.00	4.00	2.9800	.89191
Y9	50	2.00	4.00	3.2200	.84007
Y10	50	2.00	4.00	3.1200	.79898
Y11	50	1.00	4.00	2.8400	.86567
Y12	50	1.00	4.00	2.6800	.95704
Y13	50	1.00	4.00	2.8800	.71827
Y14	50	1.00	4.00	2.5600	.78662

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y15	50	1.00	4.00	2.6800	.74066
Y16	50	1.00	4.00	2.8400	.93372
Y17	50	1.00	4.00	2.7200	.70102
Y18	50	1.00	4.00	2.5600	.83690
Y19	50	1.00	4.00	2.6600	.84781
Y20	50	1.00	4.00	2.5800	.81039

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

خامساً. تحليل علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات التدريب مجتمعة مع المتغير التابع:

١. تحليل علاقة الارتباط بين التدريب والأداء الوظيفي في الكليات المبحوثة. من خلال هذا التحليل يتم التحقق من الفرضية الاولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات المبحوثة، حيث تشير معطيات الجدول (٥) الى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغيرات المدروسة مجتمعة اذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٧٥٥) عند مستوى احتمال ٠,٠٥، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الاولى.

الجدول (٥): علاقة الارتباط بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي.

مستوى المعنوية	المتغيرات مجتمعة	المتغير المستقل المتغير المعتمد
٠,٠١	**٠,٧٥٥	الأداء الوظيفي

N=50 P-value=0.000

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي بالحاسوب الالكتروني.

٢. تحليل علاقة الاثر بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي: اجري تحليل الانحدار الخطي المتعدد لغرض التحقق من الفرض الثاني الذي ينص على وجود علاقة تأثير بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة F المحسوبة ٧٤,٥٥٠ وهي اكبر من قيمة F الجدولية البالغة ٧,٢٩ عند درجة حرية (٤٩, ١) ومستوى معنوية ٠,٠٥، وكذلك بلغ معامل التحديد ٠,٦٢٤ وهذا يعني ان متغيرات الدورات التدريبية تفسر ٦٢,٤% من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي، وكذلك بلغت قيمة t المحسوبة ٨,٦٣٤ وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٢,٠٢، وكانت نتائج التحليل كما في الجدول (٦).

الجدول (٦): علاقة الأثر بين متغيرات الدورات التدريبية والأداء الوظيفي

R ²	قيمة F		متغيرات الدورات التدريبية		المتغيرات المستقلة المتغير التابع
	المعنوية	المحسوبة	B ₁	B ₀	
٠,٦٢٤	٠,٠١	٧٤,٥٥٠	٠,٥٦٦	٤,٤٩٦	الأداء الوظيفي
			(٨,٦٣٤)	(٠,٥٩٩)	

N=50 P<=0.000 df=1,49

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V23.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات: توصل البحث الى جملة من الاستنتاجات وكما يلي:

١. من خلال البحث والتقصي عن المعلومات في الادبيات والدراسات السابقة اتضح ان موضوع التدريب من المواضيع المهمة في مجال ادارة الموارد البشرية وتحقيق اهداف المنظمات والعاملين فيها لكونه يمثل العلاقة بين العاملين والمنظمة مما يدعو الى الاهتمام بالدورات التدريبية للعاملين من اجل تحسين مستوى ادائهم بما يخدم عمل المنظمات التي يعملون فيها.
٢. تبين للباحث ايضاً ان عملية اشراك العاملين بالدورات التدريبية يساعد في تزويدهم بالمعلومات والمهارات مما يحسن من مستوى ادائهم للمهام التي يكلفون بها في المنظمات العاملين بها وتقويم خدمات ذات جودة عالية.
٣. اتضح من خلال تحليل المتغيرات بان هناك علاقة ارتباط معنوية قوية بين متغيرات البحث مما يشير الى اهمية الاهتمام بالتدريب من اجل تحسين الأداء الوظيفي.
٤. وجدت علاقة تأثير بين متغيرات البحث من خلال تحليل الانحدار وهذا ما يحقق الفرض البحثي الثاني ويعني ان متغيرات التدريب لها تأثير في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

ثانياً. التوصيات:

١. على ادارات الكليات الاهتمام بتدريب العاملين في ووضعها في سلم اولوياتها لما للتدريب من منافع كبيرة في تزويد العاملين بالمعلومات والمهارات اللازمة لإداء المهام الوظيفية بكفاءة عالية وبالتالي تحسين مستوى أداء العاملين مما ينعكس على تحقيق اهداف الكليات التي يعملون فيها.
٢. ضرورة اشراك الموظفين العاملين في الكليات بدورات تدريبية منظمة وكل حسب المهام التي يقوم بها وتوصية العاملين بأهمية الالتزام بحضور الدورات التدريبية.
٣. اهمية التنسيق مع المراكز البحثية والتدريبية ومراكز التطوير المستمر بتنفيذ دورات تدريبية تخصصية ضمن فترات تتناسب مع ظروف عمل الموظفين في الكليات.
٤. ضرورة الاهتمام بمحتوى مادة الدورات التدريبية ويجب ان تكون لها علاقة بطبيعة وظروف عمل المتدرب من اجل تطوير العاملين وتزويدهم بالخبرات والمهارات التطبيقية بما يحسن مستوى الأداء الوظيفي وانجاز المهام الوظيفية بكفاءة وجودة عالية.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

١. العلاف، أكرم حميد احمد، (٢٠٠٩). تقويم كفاءة أداء الأطباء من وجهة نظر المدراء والمستفيدين، دراسة تحليلية في مستشفى الخنساء التعليمي في الموصل، رسالة دبلوم عالي تخصص في الإدارة الصحية وإدارة المستشفيات (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٢. حموشي، حامد نافع حامد، (٢٠٠٩)، تقانة القياسات الحيوية وتأثيرها على أداء العاملين، رسالة دبلوم عالي إدارة صحية غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٣. جمال هداش محمد، إبراهيم علي، احمد فريد، (٢٠١٦)، دور التدريب في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية في عدد من المصارف الاهلية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد ١٢، العدد ٣٥.

٤. الجاف، طاهر محمد لائق، (٢٠٠١)، مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالأعمال الارشادية الميدانية في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الزراعة، قسم الارشاد والتعليم الزراعي.
٥. جابر، علي فاضل، (٢٠٠٧)، تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، مجلة الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، www.aoacademy.
٦. أبو فارة، يوسف أحمد، (٢٠٠٥)، العلاقة بين استخدام مداخل إدارة المعرفة والأداء، المؤتمر السنوي الدولي الرابع، إدارة المعرفة في العالم العربي، للمدة ٢٦-٢٨ نيسان، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتون الأردنية، عمان، الأردن.
٧. الطنوبي، محمد عمر، (١٩٩٨)، مرجع الارشاد الزراعي، دار النهضة العربية.
٨. البرنوطي، سعاد نايف، (٢٠٠١)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن.
٩. المبيضين، عقلة محمد واسامة محمد جرادات، (٢٠١٢)، التدريب الاداري والموجهة بالأداء، الطبعة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر.
١٠. العتيبي، صبحي، (٢٠٠٣)، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة حامد للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
١١. المغربي، عبدالحاميد عبدالفتاح، (٢٠٠٩)، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة-مصر.
١٢. سمير عبد الوهاب، (٢٠١٥)، إدارة الموارد البشرية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
١٣. سهيلة محمد عباس، (٢٠٠٦)، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
١٤. منصور، احمد منصور، (١٩٨٦)، القوى العاملة، تخطيط وظائفها وتقييم أدائها، القاهرة، مكتبة غريب.
١٥. مؤيد سعيد سالم، (٢٠٠٩)، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي تكاملي)، الطبعة الأولى، اثناء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Bernardin, H .John, (2003), Human Resource Management an Experiential Approach 3th.ed.Me Graw-Hill com.
2. Byars, Liond L. & Rue Iesliew, (2004), "Human Resource Management" 7the Ed, Graw- Hill Co.Inc.
3. Daft.Rl, (2002), Organization theory and design, 2nd, West pub san francisco.
4. Dessler Cary, (1998), Human Resources management prentice –Hall Newyork.