

التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين
دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصرفي
دجلة والفرات وكردستان في السليمانية

المدرس المساعد نهاد خالد عبدالقادر
المدرس المساعد إبراهيم مهدي عارف
جامعة التنمية البشرية - سليمانية

المستخلص

يهدف البحث الي التعرف على دور التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في عينة من المصارف العاملة في محافظة السليمانية ممثلة بـ (مصرف دجلة والفرات ومصرف كردستان)، ويبلغ أفراد عينة البحث إلى 30 عاملا في هذه المصارف، وتمحورت مشكلة الدراسة حول سؤال رئيسي مفاده (هل للتدريب دور في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين)، وانبثقت منها فرضية الدراسة التي ركزت على توجد علاقات ارتباط وتأثير بين التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات وحللت بواسطة الحزمة البرمجية الجاهزة spss. 13، وتوصلت الدراسة الي مجموعة من الاستنتاجات اهمها:

1-توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.

2-توجد علاقة تأثير معنوية بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: الانتاج ، الانتاجية، التدريب، الكفاءة.

Abstract

The research aims to identify the role of training in raising the production efficiency of workers in the sample of the workforce in the province of Sulaymaniyah banks represented by (the Tigris and Euphrates Bank and the Bank of Kurdistan), and has a research sample to 30 workers in these banks, and focused study on the key question that the problem (Do training role in raising the production efficiency of employees), and flowed from them study, which focused on the no correlation and the impact of the training and upgrading production efficiency for employees relationships hypothesis, and used the questionnaire as a key tool in data collection and analyzed by software package ready spss. 13, the study found a set of conclusions including:

1. no significant correlation between the training and upgrading production efficiency of workers in the surveyed banks relationship.
2. There is the influence of spirits between the training and upgrading production efficiency of workers in the surveyed banks relationship

المقدمة

تعد الموارد البشرية ممثلة بالعاملين من اكثر الموارد التنظيمية اهمية في نجاح منظمات الاعمال، لذا فالاهتمام بها اصبح من متطلبات مواكبة المنظمات لمعطيات عالم الاعمال المعاصر، ومما لا شك فيه ان التدريب من اكثر الاستراتيجيات نجاحا في تعزيز مهارات وقدرات وكفاءات وخبرات العاملين التي تؤدي بدورها الي رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين وتحسين ادائهم بما يسهم في تحقيق نجاح المنظمات وزيادة فاعليتها، لذا سعت الدراسة للتأكد من دور التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين، ولتحقيق ذلك تكونت الدراسة من اربعة محاور، إذ خصص المحور الأول إلى منهجية البحث، والمحور الثاني إلى الحائي النظري، أما المحور الثالث متمثل في الحانب العملي للدراسة، وأخيراً خصص المحور الرابع إلى الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات التي تركز منظمات الاعمال اهتماماتها عليها لسد الفجوة بين مؤهلات العاملين ومتطلبات العمل وخاصة فيما يتعلق بمجال رفع الكفاءة الانتاجية باعتبارها كفاءة العاملين هدف استراتيجي تسعى المنظمات الي تحقيقه، ومن هنا تتمحور مشكلة البحث في سؤال رئيسي مفادها (هل للتدريب دور في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين؟) ويتفرع منه التساؤلات التالية التي تركز عليها مشكلة البحث :

- 1- ما هو مستوى التدريب في المصارف المبحوثة؟
- 2- ما هو مستوى اهتمام المصارف المبحوثة بالكفاءة الانتاجية للعاملين فيها؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة؟
- 4- هل توجد علاقة تأثير معنوية بين التدريب والكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من أهمية القطاع المصرفي ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع، ومن أهمية ابعاد البحث المتمثلة بالتدريب باعتباره مدخل مهم في نجاح المصارف، والكفاءة الانتاجية للعاملين باعتبارها أحد العناصر المهمة في نجاح العاملين.

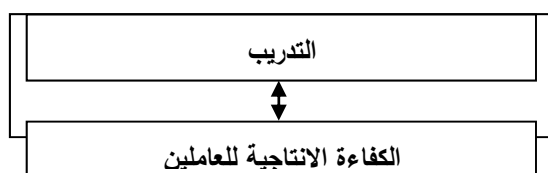
ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث بشكل رئيسي الي التعرف على دور التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة، ويتفرع عنه الاهداف الاتية :

- 1- تحديد مستوى وفاعلية التدريب في المصارف المبحوثة.
- 2- التعرف على مدى اهتمام المصارف المبحوثة بالكفاءة الانتاجية للعاملين فيها.
- 3- التأكد من طبيعة علاقة الارتباط بين التدريب والكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.
- 4- التحقق من طبيعة علاقة التأثير بين التدريب والكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.

رابعاً: مخطط البحث

على وفق مشكلة البحث ويهدف تحقيق أهدافه تم تصميم مخطط البحث ليعبر عن علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث اذ يمثل التدريب متغير مستقل بينما تمثل الكفاءة الانتاجية متغيراً معتمداً، والشكل التالي يوضح نموذج البحث



الشكل (1) نموذج البحث

خامسا : فرضيات البحث

تنبثق من مخطط البحث فرضيتين:

- 1- **الفرضية الرئيسية الاولى** : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.
- 2- **الفرضية الرئيسية الثانية** : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.

سادسا : أساليب جمع البيانات

استخدمت الاساليب الاتية في جمع البيانات:

- 1- **الجانب النظري**: وفيه اعتمد الباحثان على ما هو متوفر من المراجع والمصادر العربية والأجنبية من كتب ورسائل وأطاريح جامعية ومنشورات وبحوث علمية ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بأدبيات البحث وما للتدريب والتأهيل من أهمية في المؤسسات، هذا فضلا عن الاستفادة من شبكة الانترنت.
- 2- **الجانب الميداني**: وفيه اعتمد الباحثان على استمارة الاستبيان اذ صممت استبانة خاصة تتسجم مع فرضيات البحث وأهدافه باعتبارها الاداة الرئيسية في تغطية هذا الجانب من البحث.

سابعا: منهج الدراسة

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في استكمال هذا البحث بسبب ملائمة هذا المنهج مع توجهات البحث وأهدافه، ولأنه يمكن الباحثان من وصف الظاهرة المدروسة بشكل دقيق وبأسلوب كمي وكيفي.

ثامنا: اختبارات صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق الاستبانة استخدمت الاختبارات التالية :

- 1- **اختبار ثبات الاستبانة**: تم التأكد من صلاحية الاستبانة كمقياس لمتغيرات البحث الحالية من خلال اختبار (الفا-كرونباخ) اذ اتضح بعد الاختبار ان قيمة معامل الفا-كرونباخ على المستوى الكلي لمتغيرات الدراسة هي (0.905) بينما بلغت قيمة الفا - كرونباخ على مستوى التدريب (0.899) في حين حصل متغير الكفاءة الانتاجية على قيمة (0.891) وتدل هذه القيم على ثبات الاستبانة وخاصة في العلوم الادارية حيث ان النسبة المقبولة هي (0.60)
- 2- **الاتساق الداخلي**: حيث كانت جميع نتائج علاقات الارتباط بين فقرات الاستبانة ايجابية وهذا يعكس صدق الاستبانة.

تاسعا: اساليب التحليل الاحصائي

استخدمت الحزمة البرمجية الجاهزة (SPP.Ver.20) في اجراء التحليل الاحصائي مع التركيز على الاساليب الاحصائية التالية :

- 1- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستخدامها في وصف وتشخيص متغيرات الدراسة .
- 2- الارتباط الخطي البسيط لاستخراج علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة .

3- الانحدار البسيط لاستخراج علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة.

4- الفا- كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً : مفهوم التدريب

يعرف التدريب بأنه تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، وتنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب (هاشم، 1996، 403).

فيما يرى السيد عليوة بأن التدريب هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما (عليوه، 2001، 52). في حين هناك من يؤكد على أن التدريب هو نشاطات مصممة تقدم للمتدرب المعرفة والمهارة التي يحتاجها في وظيفته الحالية (Mondy & Noe, 2005, 200).

ثانياً : أهمية التدريب

يحقق التدريب أهمية كبيرة للمنظمات والعاملين امهما ما يأتي: (Mcconnell, 2006, 43)

1. زيادة دافعية العاملين نحو العمل وتحسن أدائهم، وكفاءتهم مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم كمّاً ونوعاً.
2. مردود التدريب أكثر من تكاليفه، واكتساب العاملين الاتجاهات الايجابية نحو العمل يؤدي إلى الاقتصاد في الإنفاق .

3. يؤدي تدريب العاملين إلى تطوير قدراتهم وإكسابهم معارف جديدة، مما يزيد من دافعيّتهم ويوثق علاقتهم بالمنظمة، ويحقق استقرارهم وشعورهم بالأمن الوظيفي وبالتالي تمسكهم بالمنظمة التي يعملون فيها، وعدم تطلعهم للعمل خارجها.

4. يشكل التدريب مصدراً مهماً لتزويد المنظمة بكوادر بشرية مؤهلة.

ثالثاً : دوافع التدريب

أن دوافع التدريب تتمثل فيما يأتي: (هاشم، 1996، 407)

1. زيادة الإنتاج: وذلك بزيادة الكمية وتحسين النوعية من خلال تدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم بدرجة عالية من الإتقان ومن ثم زيادة قابليّتهم للإنتاج.
2. الاقتصاد في النفقات: تؤدي البرامج التدريبية إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين والاقتصاد في الوقت نتيجة للمعرفة الجيدة بأسلوب العمل وطريقة الأداء.
3. رفع معنويات العاملين: عبر التدريب يشعر العامل بجدية المؤسسة في تقديم العون له ورغبتها في تطويره مما يؤدي ذلك إلى زيادة إخلاصه وتقانيه في أداء عمله.
4. توفير القوة الاحتياطية في المنشأة: يمثل التدريب مصدراً مهماً لتلبية الاحتياجات الملحة من الأيدي العاملة، فعبره يتم تخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة.

5. التقليل في الإسراف: تدريب العاملين معناه تعريفهم بأعمالهم وطرق أدائها وبذلك لا يحتاج العاملين إلى مزيد من الإشراف والرقابة في أدائهم لعملهم.
6. القلة في حوادث العمل: يعمل التدريب على القضاء أو التقليل من الحوادث العمل المرتبطة بالعمليات الانتاجية.

رابعاً: مجالات التدريب

يشمل التدريب خمسة مجالات أساسية هي: (ديسلر ، 2002 ، 275)

1. المعرفة: مساعدة المتدرب على تعلم وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ.
2. المهارات: وهي عبارة عن أي تصرف أو عمل يقوم به الشخص المتدرب.
3. الأساليب: ويقصد بها التطبيق للمعرفة والمهارات في موقف ديناميكي.
4. الاتجاهات: وهي الاتجاهات التي يمكن تعديلها وتغييرها وهناك عوامل كثيرة تؤثر في اتجاهات الفرد ومعتقداته ويركز التدريب على السلوك الذي يمكن تعديله أو تقويمه.
5. الخبرة: وهي ناتجة عن الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة طويلة من الزمن.

خامساً: مراحل العملية التدريبية

تتكون عملية التدريب من المراحل التالية: (سليمان ، 2010 ، 32-35)

1- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

تمثل مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها استراتيجية المنظمة لتدريب مواردها البشرية وتعتبر الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة وحالية ومستقبلية.

2- مرحلة تصميم البرنامج التدريبي

تعتبر الاحتياجات التدريبية بمثابة الركيزة التي تقوم عليها عملية تصميم البرامج التدريبية التي تتكفل باحداث التغييرات التي عبرت عنها الاحتياجات التدريبية فبعد تحديد الاحتياجات التدريبية يبدأ المخطط التدريبي في تصميم البرامج التدريبية بطريقة تحقق الاهداف المنشودة.

3- مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي

يلي مرحلة التصميم مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي سواء كان هذا البرنامج داخل المنظمة او خارجها فعلى مدير التدريب الاشراف على التنفيذ والتأكد من ان التصميم الذي وضعه امكن تنفيذه، ويتضمن التنفيذ وضع الجدول الزمني للتنفيذ وترتيب مكان التدريب والمتابعة اليومية لسير البرنامج.

4- مرحلة تقييم البرنامج التدريبي

تعتبر عملية التقييم عملية أساسية لتحديد القيم الحقيقية للبرنامج التدريبي فهي عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية التي تستخدم في الحكم على صلاحية البرنامج التدريبي والاسلوب المتبع في تنفيذه وأهدافه ومدى تحقيقها.

سادسا : الكفاءة والإنتاجية

1- الإنتاجية :

يعبر عن المفهوم الاقتصادي للإنتاجية من خلال القيمة المضافة أو إنتاجية عنصر العمل وذلك من خلال المعادلات التالية (إنتاجية العامل = القيمة المضافة السنوية / إجمالي عدد العاملين) أو (صافي المخرجات قيمة المبيعات - تكاليف الخامات والخدمات والمستلزمات/تكلفة العمليات الإهلاك + التأمين + الفائدة + الإيجار + أجور العاملين)(الحسناوي، كريم مهدي، مبادئ الاقتصاد، 370)

ومما سبق يمكن أن تعرف الإنتاجية بأنها (العلاقة بين الموارد inputs المستخدمة في العملية الإنتاجية- لإنتاج سلعة أو خدمة- وبين الناتج outputs من تلك العملية) أو (هي الإستخدام الكف للموارد بغرض إنتاج السلعة أو الخدمة).

ووفقا للمفهوم الأخير نجد أن الإنتاجية = الناتج / الموارد وبالتالي ترتفع الإنتاجية كلما ارتفعت نسب الناتج إلى المواد المستخدمة وذلك في الحالات الآتية (حسناوي، مهدي كريم، 374)

- * زيادة الناتج النهائي مع بقاء الموارد المستخدمة ثابتة.
- * زيادة الناتج النهائي مع زيادة الموارد المستخدمة بنسبة أقل .
- * ثبات الناتج النهائي مع انخفاض الموارد المستخدمة.
- * انخفاض الناتج النهائي بنسبة أقل من نسبة انخفاض الموارد المستخدمة.

2- : الكفاءة

تعد الكفاءة والفعالية متلازمتين رغمًا عن وجود اختلاف واضح بينهما.

فالفعالية هي محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلى للمنظمة بما يحتويه من أنشطة فنية ووظيفية وإدارية وما يؤثر فيه من متغيرات داخلية وخارجية فضلا عن ارتباطها بمدى تحقيق المنظمة لأهدافها. أما الكفاءة فيقصد بها إستخدام الموارد الإنتاجية المتاحة للمنظمة (مدى الرشد في إستخدام هذه الموارد) ، بمعنى أنها ترتبط بعنصر التكلفة والعلاقة بين المدخلات والمخرجات (ابو قحف ، 2001 ، 222) .

ونجد أن الكفاءة والفعالية متلازمتين، بمعنى أن المنظمة الكفء هي التي تحسن إستخدام مواردها الإنتاجية بشكل يساهم بدرجة كبيرة (مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة) في تحقيق الأهداف.

كما أن تحقيق الأهداف قد يحمل في طياته أيضا حسن إستخدام الموارد ، فالرشد في إستخدام الموارد قد يتضمن بدرجة كبيرة تحقيق الأهداف، وتحقيق الأهداف قد يعكس في بعض أوكثير من الأحيان الرشد المشار إليه مع الأخذ في الاعتبار أنه لكي تبقى المنظمة وتتموجب أن تحقق درجة معينة من الكفاءة والفعالية في وقت واحد .

3- : الكفاءة الإنتاجية:

من تناول السابق للإنتاجية والكفاءة نصل إلى أن الكفاءة الإنتاجية يقصد بها الإستخدام الأمثل للموارد والطاقات المتاحة بمعنى (الاستفادة المثلى من عناصر الإنتاج المتاحة للوصول إلى أفضل إنتاج ممكن) وبالتالي فهي تعتبر وسيلة لتحقيق المزايا الآتية(عبد الحق ، 1987 ، 5) :

- 1- تدعيم البنيان الاقتصادي للمجتمع بزيادة العائد ومن ثم إتاحة الفرص لزيادة المدخرات والاستثمارات مما يؤدي إلى الارتفاع بمستوى معيشة المجتمع.
- 2- تمكن المستهلك من الحصول على سلع وخدمات ذات جودة عالية وأسعار منخفضة
- 3- تمكن المستثمر من تحقيق أرباح ممتازة من خلال تلافي صور الضياع والإسراف في الموارد
- 4- توفر للعاملين ظروف أفضل للعمل ووفرا في الجهد ودخلا أكبر .

المحور الثالث: الجانب العملي

أولاً: وصف خصائص عينة البحث

- اختير العاملين في مصرف دجلة والفرات ومصرف كردستان الدولي في محافظة السليمانية والبالغ عددهم (30) مجيباً ويشير الجدول (1) إلى خصائص هذه العينة والتي تم الحصول عليها من خلال إجاباتهم على الجزء الأول من استمارة الاستبيان (المعلومات العامة) وفيما يأتي توضيح لهذه الخصائص :
- 1- الجنس : يتضح من الجدول (1) أن النسبة الأكبر من العاملين المبحوثين كانت من الذكور إذ بلغت نسبتهم (60%) في حين كانت نسبة الإناث (40%) وتشير هذه النتائج إن الكادر النسوي لديه رغبة قوية في العمل بالمصارف.
 - 2- العمر : يشير الجدول (1) أن نسبة الفئة العمرية (31-39 سنة) بلغت نسبتها (50%) وهي النسبة الأكبر من أفراد العينة تليها الفئة العمرية (40-49 سنة) وبلغت نسبتها (20%)، تليها الفئة العمرية (30 سنة فأقل) بنسبة (16.67%)، وأخيراً نسبة (50 فأكثر) إذ بلغت نسبتها (13.33%)، وتشير هذه النتائج إلى أن الأفراد المبحوثين يتمتعون بخبرات عملية متنوعة تمكنهم من مزاوله أعمالهم بشكل أكثر كفاءة.
 - 3- المؤهل العلمي : يظهر الجدول (1) أن النسبة الأعلى هي لحملة شهادة البكالوريوس إذ بلغت نسبتهم (80%) في حين بلغت نسبة حملة شهادة الدبلوم (10%)، وبلغت نسبة حملة شهادة الدبلوم العالي (6.67%)، وحصلت نسبة حملة شهادة الماجستير على نسبة (3.34%)، في حين لم تسجل شهادة الدكتوراه أي نسبة، وهذا يدل على أن المصارف المبحوثة تركز على تنويع الشهادات فيها.
 - 4- الخبرة العملية : نلاحظ من الجدول (1) أن النسبة الأكبر هي لفئة (6 - 10 سنة) إذ بلغت نسبتهم (50%)، تليها نسبة الفئة (5 سنوات فأقل) بنسبة بلغت (33.33%)، وأخيراً جاءت الفئة (11 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (16.67%) وهذه النسب تدل على تنوع الخبرة في المصارف المبحوثة.

الجدول (1) وصف الأفراد المبحوثين بحسب خصائصهم

النوع																	
أنثى					ذكر												
%		ت			%		ت										
40%		12			60%		18										
العمر																	
50 فأكثر		49-40 سنة			39-31 سنة		30 سنة فأقل										
%		ت		%		ت		%		ت							
13.33%		4		20%		6		50 %		15	16.67 %		5				
التحصيل الدراسي																	
دكتوراه		ماجستير			دبلوم عالي			بكالوريوس		دبلوم							
%		ت		%		ت		%		ت		%		ت			
-		-		3.34		1		6.67%		2		80%		24	10%		3
الخبرة العملية																	
11 سنة فأكثر				6 – 10 سنة						5 سنوات فأقل							
%				ت		%				ت		%				ت	
16.67				5		50				15		33.33				10	

ثانيا: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة

أولاً: وصف وتشخيص متغير التدريب

نلاحظ من الجدول (2) هناك اتفاق على مؤشرات متغير التدريب بنسبة (80.02%) من الأفراد المبحوثين في حين كان (11.33%) محايداً، و(9.43%) منهم كانوا غير متفقين مع مؤشرات هذا المتغير وبوسط حسابي (4.077) وانحراف معياري (0.913)، وبرز ما عزز الاتفاق على هذا المتغير هو (x7) الذي ينص على (يعمل المصرف على تدريب عامله في مراكز متخصصة في التدريب) وذلك بنسبة اتفاق (93.4%) وبوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.81)، وكذلك (x9) الذي ينص على (يحرص المصرف على وضوح المواد التدريبية في الدورات التدريبية للعاملين) وبنسبة اتفاق (86.7%) وبوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.88)، وتشير هذه النتائج إلى أن المصارف المبحوثة تهتم بتدريب العاملين وخاصة في تطابق البرامج التدريبية مع احتياجات العاملين من المهارات وكذلك احتياجات العمل، وتوفير الفرص التدريبية لجميع العاملين.

الجدول (2) استجابات الأشخاص المبحوثين حول متغير التدريب

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حركة المقياس										المتغير المستقل		
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
0.86	3.93	-	-	6.7	2	20	6	46.7	14	26.7	8	X1	التدريب	
0.94	4.06	3.3	1	3.3	1	10	3	50	15	33.3	10	X2		
1.23	4	6.7	2	6.7	2	13.3	4	26.7	8	46.7	14	X3		
1.23	4	6.7	2	6.7	2	13.3	4	26.7	8	46.7	14	X4		
0.93	4.13	-	-	6.7	2	16.7	5	33.3	10	43.3	13	X5		
0.74	4.16	-	-	3.3	1	10	3	53.3	16	33.3	10	X6		
0.81	4.23	3.3	1	-	-	3.3	1	56.7	17	36.7	11	X7		
0.85	3.96	3.3	1	3.3	1	6.7	2	66.7	20	20	6	X8		
0.88	4.20	3.3	1	-	-	10	3	46.7	14	40	12	X9		
0.71	4.10	-	-	3.3	1	10	3	60	18	26.7	8	X10		
0.918	4.077	4.43		5		11.33		45.68		34.34			المعدل	
		9.43				11.33		80.02					المجموع	

ثانيا: وصف وتشخيص متغير الكفاءة الإنتاجية للعاملين

نلاحظ من الجدول (3) أن هناك اتفاقا على مؤشرات متغير الكفاءة الإنتاجية بنسبة (84.64%) من الأفراد المبحوثين في حين كان (22.27%) من الأفراد محايدين و(13.09%) منهم كانوا غير متفقين مع مؤشرات هذا المتغير وبوسط حسابي (3.8) وانحراف معياري (0.80) وبرز ما عزز الاتفاق على هذا المتغير هو (x17) الذي ينص على (يمنح المصرف المكافآت للعاملين الذين يتميزون بكفاءة إنتاجية عالية) وبنسبة اتفاق (90%) وبوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.81)، وكذلك (x13) الذي ينص على (يهتم المصرف في تحديد انتاجية العاملين) وبنسبة اتفاق (86.6%) وبوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.74)، وتدل هذه النتائج على ان المصارف المبحوثة تهتم بالكفاءة الانتاجية للعاملين وتعمل على رفع هذه الكفاءة من خلال منح المكافآت وتوفير بيئة عمل مناسبة.

الجدول (3) استجابات الأشخاص المبحوثين حول متغير الكفاءة الانتاجية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حركة المقياس										المتغير المعتمد	المتغير	
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
0.67	4.02	3.3	1	-	-	-	-	33.3	10	63.3	19	X11	الكفاءة الانتاجية للعاملين	
0.62	3.90	3.3	1	3.3	1	70	21	-	-	23.3	7	X12		
0.74	4.10	3.3	1	-	-	10	3	53.3	16	33.3	10	X13		
0.93	3.23	16.7	5	6.7	2	33.3	10	-	-	43.3	13	X14		
0.94	3.50	3.3	1	3.3	1	10	3	50	15	33.3	10	X15		
0.86	3.43	20	6	6.7	2	-	-	46.7	14	26.7	8	X16		
0.81	4.23	3.3	1	-	-	6.7	2	53.3	16	36.7	11	X17		
0.85	3.96	3.3	1	3.3	1	6.7	2	66.7	20	20	6	X18		
0.93	3.63	13.3	4	6.7	2	-	-	30	9	50	15	X19		
0.74	3.86	3.3	1	10	3	-	-	53.3	16	33.3	10	X20		
0.80	3.8	7.31	-	5.76	-	22.27	-	48.32	-	36.32	-	-	المعدل	
-	-	13.09				-		84.64				-	المجموع	

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

1- اختبار الفرضية الرئيسية الاولى: التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة)، إذ نلاحظ من الجدول (4) هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة إذ بلغ إجمالي معامل الارتباط (0.751^{**}) وهذا مؤشر على صحة هذه الفرضية، لذا تقبل هذه الفرضية.

الجدول (4) علاقة الارتباط بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة

المتغير المستقل	المتغير المعتمد
التدريب	الكفاءة الانتاجية
0.751^{**}	

$P \leq 0.01, N=30$

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: التي تنص على (توجد علاقة تأثير معنوية بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة)، إذ نلاحظ من الجدول (5) هناك علاقة تأثير معنوية ذات دلالة ايجابية بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة، وبمعامل تحديد (R^2) قدره (0.798) وهذا يعني أن المتغير المستقل (التدريب) يفسر (79.8%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الكفاءة الانتاجية) وإن (26.2%) من المتغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا المتغير تتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويؤكد ذلك قيمة (T) البالغة (9.50) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (20.31) وهي أيضاً قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) ، ويدعم ذلك قيمة (β_0) والبالغة (23.41) والتي تعني أن هناك وجوداً للكفاءة الانتاجية مقداره (23.41) عندما تكون قيمة الموجود من التدريب مساوياً للصفر، وقيمة (β_1) البالغة (0.890) والتي تعني أن تغيراً مقداره (1) من متغير التدريب سيؤدي إلى تغير مقداره (0.890) في متغير الكفاءة الانتاجية، وتشير هذه النتائج على أن هناك مؤشراً ايجابياً على صحة هذه الفرضية لذا تقبل هذه الفرضية.

الجدول (5) علاقة التأثير بين التدريب ورفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة

التدريب					المتغير المستقل
T المحسوبة	F المحسوبة	R2	B1	β_0	المتغير المعتمد
9.50	20.31	0.798	0.890	23.41	الكفاءة الانتاجية

$P \leq 0.01, D.F=(1.28), N=30$

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات**أولاً: الاستنتاجات**

- 1- تحرص المصارف المبحوثة على تنوع المؤهلات العلمية للعاملين الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء هذه المصارف.
- 2- اتضح من النتائج أن إدارة المصارف المبحوثة تهتم بشكل كبير في تدريب العاملين وبما يحقق الأفضلية للعاملين.
- 3- لوحظ من النتائج أن هناك نوعاً ما اهتمام جيد في الكفاءة الإنتاجية للعاملين من قبل المصارف المبحوثة.
- 4- توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.
- 5- توجد علاقة تأثير معنوية بين التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المصارف المبحوثة.
- 6- وجد من النتائج ضعف اهتمام المصارف المبحوثة بالتقويم المستمر لكفاءة العاملين الإنتاجية.
- 7- تمنح المصارف المبحوثة المكافآت للعاملين الذين يتميزون بكفاءة إنتاجية عالية.

ثانياً: المقترحات

- 1- المحافظة على هذا المستوى من الاهتمام بالتدريب مع زيادة فرص التدريب للعاملين في المصارف لتشمل جميع العاملين وحسب احتياجاتهم التدريبية.
- 2- على المصارف المبحوثة تنويع الفئات العمرية للعاملين فيها لزيادة وتنويع الخبرات والكفاءات وتحسين أداء العاملين.
- 3- على المصارف المبحوثة زيادة اهتمامها أكثر بالكفاءة الإنتاجية للعاملين وبما يؤدي إلى رفعها وتحسينها لدى العاملين.
- 4- ضرورة المحافظة على استمرار قياس وتقويم الكفاءة الإنتاجية للعاملين لاكتشاف مواطن الضعف فيها ومعالجتها.
- 5- تحديد معايير واضحة لاختيار العاملين ومشاركتهم في الدورات التدريبية مبنية على العدالة في اختيار العاملين.
- 6- استخدام أساليب حديثة ومتنوعة في التدريب وخاصة في مجال رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.
- 7- أن تكون البرامج التدريبية في متخصصة ووفق احتياجات العاملين ومتطلبات العمل داخل المصارف.

ثالثا : المصادر

- 1- إدريس، تاييت عبد الرحمن، 2003م، بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختيار الفروض، القاهرة، الدار الجامعية.
- 2- أبو قحف، عبد السلام ، 2001م، اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي، مصر، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
- 3- الديوه جي، أبي سعيد ، 2001م بحوث التسويق ، عمان ،دار المطبوعات والنشر.
- 4- ديسلر، جاري ، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد العال، الرياض. دار المريخ للنشر.
- 5- زكي محمود هاشم، 1996م، إدارة الموارد البشرية ، الكويت ، ذات السلاسل للطباعة والنشر.
- 6- الشرقاوي، علي، 2000م، إدارة النشاط الإنتاجي مدخل التحليل الكمي، تابس، الدار الجامعية.
- 7- توفيق، عبد الرحمن ، 1998م، تقسيم التدريب، القاهرة، مركز الخبرات المهنية (بميك).
- 8- مصطفى، عماد الدين حسن ، 2003م، نحو مدخل متطور للتدريب والتنمية في المؤسسات العصرية، المنتدى المصرفي التاسع والأربعون، المعد العالي للدراسات المصرفية والمالية، الخرطوم، مارس.
- 9- عاصم عبد الحق، 1987م، دار اتحاد العمال في التدريب، مجلة الكفاية الإنتاجية، ع1، يناير.
- 10- عليوة، السيد، 2001م، تحديد الاحتياجات التدريبية التوثيق العلمي، القاهرة.
- 11- عقلة محمد المبيضين- أسامة محمد جرارات، 2001م، التقييم الموجه بالأداء، القاهرة، جامعة الدول العربية.
- 12- رضا جميلان- أحمد عبد الله العلي، تقويم كفاءة الموظف بين النظرية والتطبيق، القاهرة.
- 13- McConnell, John (2006), "How to Identify your Organization's Training Needs", American Management Association.
- 14- Monday, R. Wayne,(2005) Robert M, Noe, & Premeaut, Shane R, "Human Resource Management", Ninth Edition, Prentice Hall, USA

نموذج استمارة الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم استمارة الاستبانة الخاصة باستكمال متطلبات الدراسة الموسومة (التدريب ودوره في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصرف دجلة والفرات ومصرف كردستان) راجين ان تحظى فقراتها باهتمامكم عند الاجابة عليها، علما انها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق.

معلومات عامة

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. العمر : 30 سنة فأقل ☐ 39-31 سنة ☐ 40-49 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
3. المؤهل العلمي : دبلوم ☐ بكالوريوس ☐
دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐
4. سنوات الخدمة : 5 سنوات فأقل ☐ 6 - 10 سنة ☐
11 سنة فأكثر ☐

متغيرات الدراسة

1. التدريب

ت	الاسئلة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يهتم المصرف بتدريب وتطوير الافراد العاملين فيه					
2	يحدد المصرف احتياجات العاملين من التدريب وفق احتياجات العمل					
3	يوفر المصرف الفرص التدريبية لكل العاملين حسب احتياجاتهم					
4	يوفر المصرف الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية التي يشارك فيها العاملين					
5	يوضح المصرف اهداف الدورات التدريبية للعاملين المشاركين فيها					
6	يحرص المصرف على تطابق البرامج التدريبية مع احتياجات العاملين من المهارات					
7	يعمل المصرف على تدريب العاملين في مراكز متخصصة في التدريب					
8	يستخدم المصرف اساليب متنوعة في تدريب العاملين					
9	يحرص المصرف على وضوح المواد التدريبية وفهمها من قبل العاملين					
10	يعمل المصرف على توفير افضل المدربين لتدريب العاملين					

2. الكفاءة الانتاجية للعاملين

ت	الاسئلة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يوجه المصرف العاملين لاستغلال الموارد المستخدمة استغلال امثل					
2	يحرص المصرف على تحقيق الاستفادة القصوى من عناصر الانتاج					
3	يهتم المصرف في تحديد انتاجية العاملين					
4	يعمل المصرف باستمرار تقييم كفاءة العاملين الانتاجية					
5	يحدد المصرف مواطن الضعف في اداء العاملين					
6	يطور المصرف قدرات العاملين لمعالجة الانخفاض في انتاجيتهم					
7	يمنح المصرف المكافآت للعاملين الذين يتمتعون بكفاءة انتاجية عالية					
8	يهيئ المصرف بيئة عمل مناسبة لزيادة كفاءة العاملين الانتاجية					
9	يعتبر المصرف الكفاءة الانتاجية للعاملين احد اهم عناصر الترقية في العمل					
10	يستخدم المصرف الاساليب المناسبة لقياس الكفاءة الانتاجية للعاملين					