

التدريب الإلكتروني وأثره على نتائج العاملين

(دراسة تطبيقية على موظفي محلية سنار -2023)

Electronic Training and its Impact on Employee Results

(An Applied Study on Sinnar Locality Employees - 2023)

أبوبكر علي خضر بخيت¹

Abobakr Ali Khedr Bkhit¹

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية – جامعة سنار (السودان)؛ Abosinnar@outlook.com

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023/12/30

تاريخ الإرسال: 2023/11/19

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في نتائج العاملين في محلية سنار، التعرف على رأي العاملين وتقييم أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أدائهم، تسليط الضوء على مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته في محلية سنار، ومدى مساهمته في تحسين نتائج العاملين باعتباره أسلوب حديث من أساليب تنمية الموارد البشرية تنبع أهمية الدراسة: التعريف بالتدريب الإلكتروني باعتباره مفهوم جديد ومعاصر، معرفة مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين نتائج العاملين، تم إختيار العينة العشوائية البسيطة لمجتمع الدراسة لعدد 90 موظف، واعتمد الباحث أداة الاستبيان لجمع البيانات. استخدم التحليل الكمي للبيانات، بإستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، أهم النتائج: ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور التدريب الإلكتروني (المادة التدريبية، البيئة التدريبية، البرنامج التدريبي، إختيار المدربين، إخبار المتدربين) ونتائج العاملين. اهم التوصيات: أهمية توفير معينات التدريب من كتب ومذكرات وتدريبات، التأكيد على تحسين مستوى الجودة في البرامج التدريبية، الابتعاد عن تحديد الاحتياجات التدريبية حسب العلاقات الشخصية، أن تحرص المحلية على توفير مؤشرات أداء محددة للموظفين.

الكلمات المفتاحية: المادة التدريبية، البيئة التدريبية، البرنامج التدريبي، إختيار المدربين، إخبار المتدربين، نتائج العاملين.

تصنيفات JEL: , (وضع ترميز JEL إجباري)

Abstract:

The study aimed to identify the requirements for electronic training in the results of employees in Sinnar locality, to get to know the opinion of employees and to evaluate the impact of electronic training in improving their performance, to shed light on the concept of electronic training and its importance in Sinnar locality, and the extent of its contribution to improving employee results as a modern method of development. Human Resources the importance of the study stems from: introducing electronic training as a new and contemporary concept, knowing the extent to which electronic training contributes to improving employee results. A simple random sample of 90 employees was chosen for the

¹ بخيت، أبوبكر علي خضر بخيت، Abosinnar@outlook.com

¹ بخيت، أبوبكر علي خضر بخيت،

study population, and the researcher adopted a questionnaire tool to collect data. Quantitative data analysis was used, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The most important results: There is no statistically significant effect at the level of significance (0.05) between the e-training axes (training material, training environment, training program, testing the trainers, testing the trainees) and the results. Staff. The most important recommendations: The importance of providing training aids such as books, notes, and exercises, emphasizing improving the quality level in training programs, avoiding defining training needs according to personal relationships, and ensuring that the local government provides specific performance indicators for employees.

Keywords: training material, training environment, training program, testing trainers, informing trainees, employee results

JEL Classification Codes: ...,

أولاً: المقدمة:

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتغير المستمر والتطور السريع في كل جوانب الحياة نتيجة التدفق المعرفي والاكتشافات الحديثة المتلاحقة والتقنيات المتقدمة التي لم يشهدها أي عصر من العصور السابقة. على المؤسسات أن تطور أنظمتها التدريبية وفي ظل التزايد الكبير على المعلومات وتقدم المعرفة، أصبح لزاماً وأن تباعد عن القوالب الجامدة التقليدية، وأن تفكر بأنماط جديدة وأساليب تكون بمثابة استجابة للمتغيرات المتسارعة ومواكبة للتطور والتقدم الذي يعيشه العالم، وهذا ما ساعد على ظهور التدريب الإلكتروني كاتجاه حديث في التدريب ليواكب عصر الثورة المعلوماتية ويجعل من عمليات التدريب عملية مستمرة لا تتقيد بالزمان والمكان، وتتم في بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تتصف بالمرونة والكفاءة والتصميم الجيد. في منظومة استثمار مواردها البشرية، لقد أصبحت المؤسسات الحديثة ترى في التدريب الإلكتروني خياراً استراتيجياً حيث يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسة وذلك لدوره الرئيسي في عملية التنمية في جميع المجالات، لذلك يتوجب على هذا المورد أن يكون على درجة من الكفاءة والفعالية الاداء العمل من حيث كميته وجودته والوقت المستغرق فيه، فأداء العاملين من شأنه أن يحدد موقع المؤسسة وأهميتها في المحيط الذي تنشط فيه، كما له من هذه المؤسسات على الحفاظ على مواردها الدائم وإيماناً دو اركبير في نجاحها، وحرصاً بأهميته في بقائها واستمرارها، اتخذت التدريب الإلكتروني وسيلة لتحسين أداء العاملين بها ورفع جودته، فالتدريب الإلكتروني يساهم في تطوير وتنمية قدرات الأفراد العاملين من خال التأثير على سلوكهم واتجاهاتهم، والتغيير في إمكانياتهم العلمية والعملية، والوصول بهم إلى درجة عالية من المهارات المختلفة والكفاءة العالية في مجال عملهم داخل المؤسسة.

مشكلة الدراسة

تعاني الكثير من المؤسسات في السودان عدد من المشاكل التي تؤثر في انخفاض الخدمات التي تقدمها وانخفاض الإنتاجية وضعف معدلات الأداء الوظيفي كل هذا يؤدي الى عدم إمكانية المؤسسة الى إرضاء عملائها وبالتالي لا تستطيع المنافسة مع المؤسسات الأخرى في تقديم الخدمات والإنتاج، فإذا لم يتم استخدام التدريب خصوصاً الإلكتروني فإن نتائج العاملين ستكون ضعيفة وبالتالي ستؤثر على نتائج العاملين.

قد تمثلت هذه التساؤل الآتي: ما هو أثر التدريب الإلكتروني على نتائج العاملين؟

1. ما هو واقع التدريب الإلكتروني في محلية سنار؟

2. ما هو مستوى نتائج العاملين في محلية سنار؟

3. هل يؤثر البرنامج التدريبي على نتائج العاملين؟

أهمية الدراسة.

1. التعريف بالتدريب الإلكتروني باعتباره مفهوم جديد ومعاصر.

2. معرفة مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين نتائج العاملين في محلية سنار

3. التعرف على إمكانية وجود علاقة بين التدريب الإلكتروني ونتائج العاملين في محلية سنار.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في نتائج العاملين في محلية سنار.

2. التعرف على رأي العاملين وتقييم أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أدائهم.

3. تسليط الضوء على مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته في محلية سنار، ومدى مساهمته في تحسين نتائج

العاملين باعتباره أسلوب حديث من أساليب تنمية الموارد البشرية.

4. التعرف على معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب العاملين.

فروض الدراسة:

1. هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المادة التدريبية والنتائج.

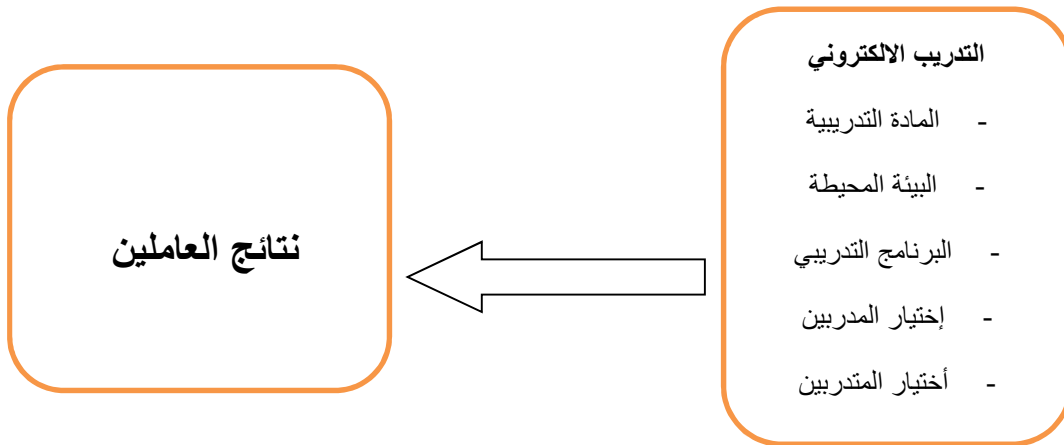
2. هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين البيئة التدريبية والنتائج.

3. هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين البرنامج التدريبي والنتائج.

4. هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إختيار المدربين والنتائج.

5. هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إختيار المتدربين والنتائج.

شكل (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من واقع تكوين فرضيات الدراسة 2023م

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، من خلال استخدام الاساليب الإحصائية المختلفة، المنهج التاريخي: لعرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وكذلك المعلومات التاريخية.

طرق جمع البيانات: اعتمد الباحث علي المصادر التالية:

البيانات الاولى: أداة الاستبيان

البيانات الثانوية: وتشمل الكتب، المراجع، الدوريات، التقارير السنوية والمنشورات الإحصاءات والدراسات السابقة في هذا المجال.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: 2023م

الحدود المكانية: "محلية سنار"

الحدود البشرية: موظفي محلية سنار.

الإطار النظري:

ماهية التدريب الالكتروني:

تمهيد :

التدريب هو عملية يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات وإعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة. التدريب هو إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداة مهمة أو مهام محددة. (المعشوق، 2012، ص138)

التدريب هو مجموعة الجهود الإدارية والتنظيمية المرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف في إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإبقاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل

ماهية التدريب الإلكتروني

تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني لعدة أسباب يقع في مقدمتها تعدد المدارس والاتجاهات التي لكل منها وجهة نظر حوله، الأمر الذي ترتب عليه تعدد المفاهيم والتعريفات له،

فقد عرفها دويكات، بأنه "عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرب والمتدرب) (طميزي، 2017، ص357)

أما الزنبقي، فعرفه بأنه التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ومواد أو برامج معينة لها، يتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي ويمكنه الحصول على التغذية الراجعة. (الزنبقي، 2011، ص74)

وعرفه السيد بأنه: "ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائط وتقنيات مختلفة تشمل المواد المطبوعة، وتقنيات الصوت، وتقنيات الفيديو، والحقائب والرمز التدريبية، وتقنية التدريب الإلكتروني وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية" (عرف أيضاً بأنه أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أياً كان موقع عمله الالتحاق بدورة أو برنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة. (حسن، 2004، ص 137)

ويقصد بالتزامن هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في الوقت نفسه، ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض، أما التدريب غير المتزامن فليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين بالوقت نفسه .

أنواع التدريب الإلكتروني: (الزنبقي، 2011، ص 85)

١) التدريب الإلكتروني المتزامن :

هو التدريب الذي يحتاج إلى ضرورة وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت حتى تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما، كأن يتبادل الاثنان الحوار من خلال المحادثة أو تلقي برامج التدريب من خلال القاعات التدريبية الافتراضية ويعرف أيضاً بأنه تدريب إلكتروني يجتمع فيه المدرب مع المتدربين في آن واحد ليتم بينهم اتصال متزامن بالنص أو الصوت أو الفيديو. ومن إيجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يستطيع الحصول من المدرب على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه .

٢) التدريب الإلكتروني غير المتزامن :

لا يشترط هذا النوع من التدريب الإلكتروني إلى وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت من التدريب، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المدرب الإلكتروني كأن يرسل إلى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما ثم يجيب عليه المدرب في وقت لاحق. وهذا التدريب غير مباشر لا يحتاج إلى وجود المدرب المتدرب في الوقت نفسه أو في القاعة التدريبية الافتراضية نفسها، ويتم من خلال تقنيات التدريب الإلكتروني مثل البريد الإلكتروني وأشرطة الفيديو والمنتديات. ومن إيجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يتدرب حسب الوقت المناسب له وفي المكان المناسب، وكذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسة المادة التدريبية والرجوع إليها إلكترونياً كلما احتاج لذلك .

٣) التدريب المتمازج أو المدمج :

أي الدمج بين التدريب الشبكي online وهو نوع من التدريب الحديث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ويقصد به أيضاً التدريب الخليط عن طريق مزج أو خلط أدوار المدرب الإلكتروني أم أنه تدريب يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

المدرب وطريقة اختياره: المدرب هو المعلم الذي يقوم بتوجيه ونصح المتدربين وإمدادهم بالمعلومات الجديدة وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم وتدريبهم على أصول ممارستهم لمهنتهم في إطار برنامج محدد وبواسطة أسلوب أو أساليب محددة ، ويتوقف نجاح التدريب إلى كبير على مدى سلامة القرار الذي اتخذه بالنسبة لاختياره ، لأن المدرب يمثل الوسيلة التي

عن طريقها سيتم نقل المعلومات وتكوين المهارات وبالطبع إذا كانت الوسيلة غير مناسبة فلا بد أن تكون النتائج غير مناسبة لذلك يجب بذل الجهد لتوفير المدرب الكفاء الذي يستطع المدرب المناسب علي مجموعة من الاعتبارات أهمها ما يلي:

1- الأسلوب المراد استخدامه، فاستخدام كل أسلوب يتطلب توفير مهارة وخبرة معينة تختلفان من أسلوب لأخر. يع استشارة المتدربين ونقل المعلومات إليهم بشكل صحيح،

2- المادة التعليمية التي تمثل مضمون التعلم في البرنامج فلكل نوع من المواد التعليمية تخصص يناسبها يجب أن يتوفر لدى المدرب، وبشكل عام يجب توفر الصفات التالية لدى المدرب (جودة، 2010، ص172)

أ. أن يكون محترفهلمهنة التعليم والتدريب.

ب. أن يكون قادراً علي استخدام الكمبيوتر.

ج. أن يكون مؤهلاً علمياً

د. أن يكون قادراً علي استخدام تقنيات التعليم والتدريب الحديثة.

هـ. أن يكون لديه القدرة علي نقل المعلومات للآخرين بشكل واضح مفهوم.

و. أن يتصف بشخصية قوية

ز. أن يتحلّى بالصبر واللباقة والمرونة.

ويرى ديمكوسكي وآخرون أن هنالك سمات أساسية يجب أن تتوفر في المدربين ذوي الخبرة في تصميم الوضع الحالي للمتدرب منها أن يعي كيف يوجد إحساس بوجود علاقة حميمة بينه وبين المتدربين وأنه يجب أن لا يتسرع بل يأخذ وقته في فهم الوضع علي حقيقته من منظور المتدرب.

مراحل بناء برنامج التدريب الإلكتروني

تضم مراحل بناء برنامج التدريب الإلكتروني ما يأتي (ديمكوسكي، 2009، ص128)

١) تخطيط التدريب الإلكتروني :

تتطلب هذه المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين للعمل على إشباعها وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب، ووضع الاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين

٢) تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي :

ويقصد بها الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة الاستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب بالإضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية، كما تركز هذه المرحلة على عملية تصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الأنترنت

٣) تنظيم التدريب:

تتمثل خطوات تنظيم التدريب فيما يأتي

أ. تحديد المدة الزمنية للتدريب بحيث يتضمن كل أسبوع المواد والأنشطة التدريبية الخاصة به المحتوى التدريبي- موضوعات المحادثة الإلكترونية. المصادر الإجرائية- الاختبارات التدريبية.

ب. الإشراف التدريبي: يتضمن الموقع نظام فعال للإشراف على التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.

ج. الدعم والمساندة: يضمن الموقع خدمة الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات حيث يتم الاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التعليمي من الناحية العلمية والتدريبية بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب وتتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في: الدعم بالهاتف -الدعم بالبريد الإلكتروني - المحادثة الإلكترونية.

٤) تنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي: وتضمن الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني، وتنفيذ سيناريو التدريب كما تم وضعه في مرحلة التصميم

٥) تقويم التدريب الإلكتروني تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية.

البيئة المحيطة بالتدريب (السعيد، 2012، ص375)

تمتلك المؤسسة القدرة على النظر في كيفية تحديد من تريد وتقرر من الذي ستعمل على تطويره، وما هي المواد، وأين وكيف سوف يكون التدريب في أماكن العمل، وفي البيوت.

وتبرز الحاجة إلى منصات التدريب الإلكتروني الجديدة المدعومة بإدارة المعرفة والاتصالات عبر الأنترنت لتمكين المتدربين من الوصول ومن مواقع بعيدة باستخدام الوسائط المتعددة وان المنصة هي عبارة عن أرضية للإدارة عن بعد قائمة على تكنولوجيا الويب، وهي بمثابة الساحة التي يتم بواسطتها عرض العمال وجميع ما يختص بالتدريب الإلكتروني وما تحتويه من نشاطات من خلالها تتحقق عملية التعلم باستعمال مجموعة من أدوات الاتصال والتواصل، وتمكن المتدرب من الحصول على ما يحتاجه من مواد المحتوى التدريبي (تسجيل ما يحتاجه من محاضرات وتخزينها على شكل ملفات فيديو ورفعها على نظام بما يسهل من استيعاب مضمون المحاضرة. وكذلك عرض شرائح مع امكانية الشرح والتعليق عليها واطافة ملاحظات، بالإضافة الى تشغيل جميع ملفات الصوت والفيديو التعليمية بسرعة كبيرة. واتاحة امكانية التحكم في جميع الاجهزة. يمكن ان نستخلص مما تقدم وصفه لبيئة التدريب الإلكتروني وكما يأتي (الزنبقي، 2011، ص359)

١) الكادر البشري مدرب ويتطلب توفر الخصائص الآتية:

أ. القدرة على التدريب واستخدام تقنيات التعليم الحديثة.

ب. معرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الأنترنت والبريد الإلكتروني.

٢) المتدرب ويتطلب توفر الخصائص التالية:

أ. مهارة التعلم الذاتي

ب. معرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الأنترنت والبريد الإلكتروني

٣) كادر الدعم التقني ويتطلب توافر الخصائص التالية: -

أ. التخصص في الحاسب الآلي ومكونات الأنترنت.

ب. معرفة بعض برامج الحاسب الآلي ذات العلاقة بالمنظومة بالإضافة الى المعرفة بتقنيات التدريب.

٤(الكادر الفني المركزي: أكدت دراسات أهمية الدور التقني وأن المدرب يجب أن يمتلك معرفة الاستخدام الكافي للتكنولوجيا اللازمة وإيجاد ودمج البرامج التدريبية إضافة الى القدرة على حل المشكلات الفنية البسيطة وتقديم مستوى من الدعم الفني للمتدربين .

٥(الكادر الإداري المركزي :

أكدت دراسات بأن الدور الإداري يتطلب اهتماما كبيرا لأنه ينطوي على وضع قواعد ولوائح العمل وتنفيذ اجراءات التدريب المخطط لها، ومراقبة عملية التدريب، والتأكد من حسن سير العملية المؤسسية في سياق الأنترنت

ب (ما يتعلق بالتجهيزات

١(الخادم .

٢ (موقع المدرب وتجهيزاته .

٣(موقع المتدرب وتجهيزاته

٤(خدمة الوصول للأنترنت: بسرعة مناسبة وفي أي وقت ودون قيود على أعداد المتدربين ووجود كلمة سر للدخول الى مواقع التدريب الإلكترونية أو الى القاعات التدريبية الافتراضية.

ماهية أداء العاملين (حسن، 2001، ص209)

ماهية الأداء: -

يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء، فهو يشير الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. بحيث يتكون من كمية العمل والتي تعبر عن مقدار الطاقة العقلية والنفسية والجسمية، وكذا نوعية العمل ونمط إنجاز العمل إلا أنه قد تحده تعريف الأداء يشير الأداء الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية وتوجه بعض المحددات التي يعتقد الفرد بضرورة تواجدها.

التي يحقق أو يشجع بها الفرد متطلبات الوظيفة فالأداء يقاس علي أساس النتائج التي حققها الفرد. يعرف سلطان الأداء على أنه يعبر عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وظيفة الفرد

مكونات الأداء (عاشور، 1983، ص50)

1. كمية العمل:

يعبر عن مقدار الطاقة العقلية والنفسية والجسمية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية محددة، وتعبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء الكمية خلال فترة زمنية محددة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

2. نوعية العمل:

تعني مستوى الدقة، الجودة، وما مدى مطابقتها للجهود المبذول مواصفات ففي بعض أنواع الأعمال قد لا يهم كثيراً سرعة الأداء أو كمية العمل يهم نوعية وجودة الجهد المبذول، والكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

3. نمط إنجاز العمل:

يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله وقياس بعض الحركات والوسائل والطرق التي قام بها في أدائه لعمله، فعلي أساس نمط الإنجاز يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة ومزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسماني بالدرجة الأولى.

العوامل البيئية كعائق للأداء:

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوي أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لأنها حقيقية وموجودة بالفعل ومن أكثر عوائق الأداء شيوعاً هي النقص في الموارد، تصارع المتطلبات على وقت الفرد، عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات، التجهيزات والسياسات المحددة التي تؤثر على الوظيفة، نقص التعاون مع الآخرين نمط الإشراف، الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، تركيب الآلات، حتى الحظ والصدفة قد تكون عائقاً للأداء.

فمن أهم وأكبر مسؤوليات الإدارة وهي

- أ. توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين.
- ب. توفير بيئة مدعمة تقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن يعبر الأداء عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور، فالأداء نتاج تتداخل هذه المحددات. إلا أنه توجد عوائق بيئية تؤثر على أداء العامل مثل الضوضاء، الفوضى، ... الخ

تقييم الأداء:

يمثل تقييم الأداء تحديد وتعريف الفرد لكيفية أدائه لوظيفته وأحياناً عمل خطة لتحسين تطوير أدائه، فعند تطبيق تقييم الأداء بصورة جيدة وصحيحة فإنه لا يوضح الفرد. (عباس، 2003، ص 359).

مستوى أدائه الحالي فقط لكنه قد يؤثر على مستوى جهد الفرد واتجاهات المهام المستقبلية فالجهود المستقبلية عندما يتم تدعيمها بطريقة صحيحة تزيد احتمالات تحسين هذه الجهود في المستقبل، أيضاً إدارة الفرد للمهام التي يقوم بها يجب أن تكون واضحة من خلال خطة عمل للتحسين والتطوير. (ديسلر، 2007، ص 354)

أهمية تقييم الأداء يمكن تبين أهمية قياس أداء العنصر البشري من الأهداف التي يسعى لتحقيقها قياس الأداء والتي يمكن تلخيصها فيما يأتي: (شاويش، 2004، ص 87)

أ. الترقية والنقل:

إذ يكشف قياس الأداء عن قدرات العاملين وبالتالي يتم ترقيتهم إلى وظائف أعلى العاملين أو إنقاصها كما يمكن اقتراح نظام حوافز معين.

ب. مقياس أو معيار:

قياس الأداء يمكن أن يعتبر معياراً أو مقياساً مقبولاً في تقييم قياسات وتطبيقات أخرى.

ج. تقديم المشورة في مجال الأفراد وذلك كالحكم على مدى فعالية التدريب في المؤسسة.

د/ إجراء تعديلات في الرواتب والأجور:

ففي ضوء المعلومات التي يتم الحصول عليها من قياس الأداء يمكن زيادة رواتب

ه/ تقديم المشورة:

إذ يشكل قياس الأداء أداة لتقويم ضعف العاملين واقتراح الإجراءات لتحسين أداء إذ أن العاملين كثيراً ما يعبرون عن رغبتهم في الإجابة عن السؤال المتعلق بكيفية قيامهم بأعمالهم، وفي الواقع فإن قياس الأداء يعتبر وسيلة ممتازة للإجابة على مثل هذا السؤال.

و/ يعتبر متطلب للمعرفة الشخصية والإطلاع:

إذ أن قياس الأداء يشجع المشرفين على الاحتكاك بمرؤوسهم أثناء عملية القياس فإذا أن قياس الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية تنتج عنه المعرفة الشخصية لهؤلاء المرؤوسين من قبل المشرفين.

ز/ اكتشاف الحاجات التدريبية

بالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة.

ح/ يزود قياس الأداء المسؤولين في الإدارة بمعلومات واقعية عن أداء وأوضاع العاملين فيها : مما يعتبر مؤشراً لإجراء دراسات ميدانية تتناول أوضاع العاملين إشكالاتهم وإنتاجياتهم، ومستقبل المؤسسة نفسها، كما يعتبر قياس الأداء مؤشراً لعمليات الاختيار والتعيين في المؤسسة

ط/ رفع معنويات العاملين وتحسين علاقات العمل

يتم ذلك من خلال خلق الثقة لدى المرؤوسين برؤسائهم ونشوء علاقة قائمة على أساس التفاهم بين الإدارة والعاملين مما يؤدي إلى تقوية ورفع الروح المعنوية لديهم داخل المؤسسة .

ك/ إن تقييم الأداء وفق نظام محدد ومواعيد مضبوطة:

ويستلزم هذا من الإدارات تقديم تقاريرها الدورية حول كفاءة العاملين والاحتفاظ بالسجلات والتقيد بالمواعيد ذلك يضمن استمرارية الرقابة والإشراف

أسس ومعايير الأداء: (الباشا، 1991، ص176)

أسس الأداء

- استخدام معايير ومفاهيم واضحة وموضوعية للتقييم.

- توفير نظام فعال للاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين لتوضيح النتائج.

- تأهيل مفهوم أن التقييم ليس تصعيداً للأخطاء أو تجريحاً للشخص الفرد.

- إدراك الرؤساء والمرؤوسين لأهداف ومعايير التقييم. لذلك فنتائج التوصيف هي الأساس الذي عليه يتم اختيار العناصر التي سيتم قياس كفاءة الموظف بناءً عليها، وذلك عن طريق مقارنة صفاته وأدائه بها. لأن العناصر التي يتم اختيارها تمثل صفات وأداء الفرد الكفاء ذي السلوك السليم في العمل معايير تقييم الأداء وخصائصها (شاويش، 2004، ص88)

معايير الأداء

تعرف معايير الأداء بأنها تلك التي تستخدم كركائز للتقييم. عليه يتم القياس وتقييم أداء الأفراد العاملين باستخدام معايير محدده، يقاس أداؤهم الفعلي، والمعايير نوعان هما:

١/ العناصر الملموسة:

هذه يتم قياسها بسهولة لدى الفرد، مثل المواظبة علي العمل والدقة فيه، إذ من خلال يتم قياسها بسهولة لدى الفرد، مثل المواظبة علي العمل والدقة فيه، إذ من خلال عدد مرات الغياب ومدى احترام الفرد لمواعيد العمل الرسمي: يكمن الحكم علي مدى مواظبته علي عمله، كما أنه يمكن قياس الدقة بمراجعة المعاملات المقدمة من طرف الفرد لرئيسه بعد تنظيمها، فهذه المراجعة مثلاً يمكن اكتشاف الأخطاء التي وقع فيها بالتالي الحكم علي مدى الدقة في عمله بشكل صحيح

2. العناصر غير الملموسة:

والتي يجد المقيم صعوبة في قياسها، نظراً لأنها تتكون من الصفات الشخصية لدى الفرد، وهذه تتطلب ملاحظة مستمرة لكي يتمكن المقيم من ملاحظتها، ومن الأمثلة علي مثل هذه الصفات: الأمانة، الذكاء، الشخصية، والتعاون، الخ.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو كيف يتم تحديد هذه العناصر؟ للإجابة علي ذلك يمكن القول أن عملية تحديد واختيار العناصر تقدم علي النتائج التي توصلت إليها عملية تحليل الأعمال التي تبين مهام ومسؤوليات كل عمل مع تحديد مواصفات شاغل الوظيفة أن عملية تقييم الأداء هي أداة من الأدوات التي تستخدمها إدارة الأفراد وهذا سعيها منها لمساعدة الإدارات الأخرى علي القيام بمهامها كما أنها تدفع الإدارات للعمل بحيوية نشاط حيث تجبر الرؤساء علي مراقبة ومتابعة أداء مرؤوسهم بشكل دائم ومستمر.

3. الدراسة الميدانية

إجراءات الدراسة التطبيقية

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج، وتمت مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الاسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع وتم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين تم العمل بكافة الارشادات والتوجيهات، أ. مجتمع الدراسة: موظفي محلية سنار، تحت الاشراف الشخصي للباحث وتم استرداد عدد 81 استمارة منها (75) استبانة صالحة للتحليل بنسبة بلغت (83%).

ب. عينة الدراسة: تم إختيار العينة بطريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة (اوما سيكارن 2010) وتم توزيع عدد (90). تحقيقاً للغرض السابق للاستبانة قام الباحث بتصميم استمارة تهدف إلى قياس رأى أفراد العينة المبحوثة حول موضوع الدراسة التدريب الالكتروني وأثره على نتائج العاملين (دراسة تطبيقية على موظفي محلية سنار - 2023 وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الاول: البيانات الشخصية الخاصة بالعينة المبحوثة (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة)

القسم الثاني: وشمل عبارات الدراسة الأساسية: ويشتمل هذا القسم من عدد (46) عبارة

جدول (1) محاور الدراسة

الرقم	المحور	عدد العبارات
1	المادة التدريبية	8
2	البيئة المحيطة	7

3	البرنامج التدريبي	7
4	إختيار المدربين	8
5	أختيار المتدربين	10
6	النتائج	6
	مجموع العبارات	46

المصدر: إعداد الباحث من خلال تكوين فرضيات الدراسة 2023م .

ج. تحليل بيانات الدراسة:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

جدول (2) معامل ألف كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل الثبات	عدد القياسات	معامل الفا
	58	0.93

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الاحصائي 2023م.

يوضح الجدول أعلاه نتائج طريقة الاتساق لمعامل الثبات لأداة الدراسة الاستبيان ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلي بلغت 0.93 وهي قيمة عالية جداً تدل على أن الاستبانة المصممة بواسطة الباحث إذا طبقت على فرد أو على مجموعة من الأفراد عدة مرات فإنها ستعطي نفس النتائج أو التقديرات، وبالتالي فإن استبانة الدراسة يمكن وصفها بأنها ثابتة.

جدول (3): قيمة معامل الصدق

معامل الصدق	عدد القياسات	معامل الفا
	58	0.964

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الاحصائي 2023م.

يشير الجدول أعلاه إلى أن قيمة معامل الصدق الذاتي بلغت 0.964 وهي قيمة عالية جداً، تدل على أن الاستبانة المصممة بواسطة الباحث أثبتت صدقها في قياس ما وضعت لقياسه؛ أي أنها صالحة لقياس الجانب المقصود ولا تقيس جانباً سواه.

الجدول (4) التوزيع التكراري النسبي للأفراد عينة الدراسة لبياناتهم الشخصية:

البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة	البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	17	22.7 %	المؤهل العلمي	ثانوي	16	21.3 %
	أنثى	58	77.3 %		بكالوريوس	46	61.3 %
العمر	20 – 30 سنة	12	16.0 %		دبلوم عالي	8	10.7 %
	31 – 40 سنة	30	40.0 %		ماجستير	5	6.7 %
	41 – 50 سنة	30	40.0 %		دكتورة	0	0 %
	51 – 60 سنة	1	1.3 %	التخصص العلمي	إدارة الأعمال	15	20.0 %
سنوات الخبرة	61 سنة فأكثر	2	2.7 %		محاسبة	9	12.0 %
	5 سنوات وأقل	13	17.3 %		اقتصاد	18	24.0 %
	6-10 سنة	17	22.7 %		تقنية/ نظم معلومات	4	5.3 %
	11-15 سنة	27	36.0 %		أخري	29	38.7 %
	16-20 سنة	11	14.7 %				

			أكثر من 20 سنة	7	9.3%
المجموع		75	100%	75	100%

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الإحصائي 2023م.

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع حيث تبين أن (77.3%) من أفراد عينة الدراسة هم من الإناث، بينما وجد أن (22.7%) من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور.

أما متغير العمر حيث تبين أن (40.%) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح ما بين (31 إلى 40 سنة) من 41-50 سنة، بينما وجد أن (16.%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح ما بين (20 إلى 30 سنة)، في حين وجد أن (2.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح ما بين (61 سنة فأكثر)، وأخيراً وجد أن (1.3%) أعمارهم في الفئة العمرية ما بين (51-60 سنة).

بالنسبة المؤهل العلمي حيث تبين أن (61.3%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، بينما وجد أن (21.3%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (ثانوي)، في حين وجد أن (10.7%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (دبلوم عالي)، وأخيراً وجد أن (6.7%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (ماجستير).

أما متغير التخصص العلمي حيث تبين أن (38.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي (أخري)، بينما وجد أن (24.%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي (اقتصاد)، في حين وجد أن (20.%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي (إدارة أعمال)، بينما وجد أن (12.%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي (محاسبة)، وأخيراً وجد أن (5.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي (تقنية/ نظم معلومات).

بالنسبة متغير سنوات الخبرة حيث تبين أن (36.%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (من 11-15 سنة) في حين وجد أن (22.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (6-10 سنة)، بينما وجد أن (17.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح ما (5 سنوات وقل)، في حين وجد أن (14.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (من 16-20 سنة)، وأخيراً وجد أن (9.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (أكثر من 20 سنة).

التوزيع التكراري النسبي لإجابات الوحدات المبحوث على عبارات الدراسة وذلك من خلال تلخيص البيانات في جدول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية لإجابات أفراد العينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

جدول (5) تحليل عبارات محور المادة التدريبية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
المنفعة التي حصلت عليها تبرر التكلفة والوقت الضائع بسبب البعد عن الواجبات الوظيفية	3.89	1.008	78%	8	موافق
المستوي العملي للمادة التدريبية جيد	4.23	.781	85%	4	موافق
المادة التدريبية المقدمة شاملة ومتنوعة	4.16	.823	83%	5	موافق
البرنامج سهل التطبيق في الواقع العلمي	4.09	.857	82%	6	موافق
المادة تتيح الفرصة للتشاور مع المدرب في حالة حدوث مشكلات مفاهيمية	4.09	.808	82%	7	موافق
-انقل وشرح ما تعلمته الي رؤسائي وزملائي	4.31	.822	86%	3	موافق بشدة
أوصي بعقد ورش علمية متقدمة في نفس المجال	4.45	.890	89%	1	موافق بشدة
يتيح لي البرنامج فرصة للتطوير والترقي في المهنة (السلم الوظيفي)	4.40	.788	88%	2	موافق بشدة
الوسط الحسابي العام	4.20	.569	84%		موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الاحصائي 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (المادة التدريبية) تراوحت بين (4.45 من 5) للفقرة التي تنص على "أوصي بعقد ورش علمية متقدمة في نفس المجال" وذلك بوزن نسبي (89%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على المنفعة التي حصلت عليها تبرر التكلفة والوقت الضائع بسبب البعد عن الواجبات الوظيفية "بمتوسط بلغ (3.89 من 5)، ووزن نسبي (78%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (4.20 من 5) ووزن نسبي (84%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على محور المادة التدريبية.

جدول (6) تحليل عبارات محور البيئة المحيطة بالعملية التدريبية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
البيئة المحيطة هادئة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي	4.21	.781	84%	1	موافق بشدة
معينات التدريب من كتب ومذكرات وتدريب متوافرة	3.83	1.018	77%	6	موافق
التكنولوجيا المستخدمة في البرنامج التدريبي جيدة	4.08	.912	82%	2	موافق
المعينات البصرية والسمعية متوفرة في البرامج	3.87	.977	77%	4	موافق
التدريب يشمل اجراءات لحماية صحة الأطراف العمال والموظفين	3.85	1.036	77%	5	موافق
الإضاءة والتهوية جيدة في مكان التدريب	4.05	.999	81%	3	موافق

معينات النقل والحركة والخدمات أثناء التدريب ممتازة	3.64	.799	73%	7	موافق
الوسط الحسابي العام	3.93	.642	78.6%		موافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الإحصائي 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (البيئة المحيطة بالعملية التدريبية) تراوحت بين (4.21 من 5) للفقرة التي تنص على "البيئة المحيطة هادئة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي" وذلك بوزن نسبي (84%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على "معينات النقل والحركة والخدمات أثناء التدريب ممتازة" بمتوسط بلغ (3.64 من 5)، ووزن نسبي (73%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.93 من 5) ووزن نسبي (79%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على محور البيئة المحيطة بالعملية التدريبية.

جدول (7) تحليل عبارات محور البرنامج التدريبي

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
مستوي الجودة التي حصلت عليها من البرامج جيدة.	3.65	1.133	73%	7	موافق
ساهم البرنامج في زيادة التواصل مع زملائي.	4.27	.827	85%	2	موافق بشدة
لقد مدني البرنامج بأفكار جديدة تساعدني على الإبداع	4.20	.771	84%	3	موافق بشدة
ساهم البرنامج في تطوير ذاتي وشخصيتي.	4.28	.815	86%	1	موافق بشدة
يؤدي البرنامج إلى زيادة فاعلية استخدام وقي	4.20	.930	84%	4	موافق بشدة
يتواءم البرنامج مع اهتماماتي ورغباتي	4.20	.805	84%	5	موافق بشدة
المدرسين ذو كفاءة في توصيل المعلومات	4.16	.871	83%	6	موافق
الوسط الحسابي العام	4.13	.658	83%		موافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الإحصائي 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (محور البرنامج التدريبي) تراوحت بين (4.13 من 5) للفقرة التي تنص على "ساهم البرنامج في تطوير ذاتي وشخصيتي." وذلك بوزن نسبي (86%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة جداً مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على "مستوي الجودة التي حصلت عليها من البرامج جيدة." بمتوسط بلغ (3.65 من 5)، ووزن نسبي (73%) يشير ذلك إلى وجود درجة جداً مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (4.13 من 5) ووزن نسبي (83%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على محور البرنامج التدريبي.

جدول (8) تحليل عبارات إختيار المدربين

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
المؤهل العلمي للمتدرب يساعد في استيعابه للمادة التدريبية بشكل أفضل	4.36	.832	87%	3	موافق بشدة
تؤثر خبرة المدربين في تغيير الاتجاهات السلوكية للمتدربين نحو الأداء الأفضل	4.37	.749	87%	1	موافق بشدة
يتم اختيار المدربين الأكفاء من ذوي المؤهلات الأكاديمية المناسبة لتغطية الدورات التدريبية	4.37	.767	87%	2	موافق بشدة
المدربون من داخل المحلية أكثر تفهماً للاحتياجات التدريبية أكثر من المدربين الخارجيين	4.17	.876	83%	5	موافق
يتم اختيار المدربين الأكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية	4.28	.847	86%	4	موافق بشدة
تتوفر المخصصات المالية للتدريب مما يتيح اختيار المدربين من ذوي الخبرة العالية	4.16	.855	83%	6	موافق
توفير المدربين من خارج المؤسسة يزيد من خبرات المتدربين	4.07	1.057	81%	7	موافق
المدربون قادرون على استخدام التقنيات التدريبية الحديثة بكفاءة عالية	3.99	1.072	80%	8	موافق
الوسط الحسابي العام	4.25	.567	85%		موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الإحصائي 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (قوة التهديد والعقاب: للرئيس المباشر في العمل هي قدرة الشخص على التأثير على سلوك الآخرين من خلال معاقبة لهم أو عن طريق خلق تهديد محتمل للقيام بذلك العقاب تحليل) تراوحت بين (4.51 من 5) للفقرة التي تنص على "يتخذ الرئيس القرارات بما يتماشى مع قوانين وسياسات البنك" وذلك بوزن نسبي (90%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة جداً مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على " يستخدم الرئيس قدرته على معاقبة الرؤوسين يجعلهم يقومون بتنفيذ المهام بكفاءة عالية " بمتوسط بلغ (3.51 من 5)، ووزن نسبي (70%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.66 من 5) ووزن نسبي (85%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على قوة التهديد والعقاب للرئيس المباشر في العمل هي قدرة الشخص على التأثير على سلوك الآخرين من خلال معاقبة لهم أو عن طريق خلق تهديد محتمل للقيام بذلك العقاب تحليل

جدول (9) تحليل عبارات إختيار المتدربين

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية حسب احتياجات العمل	4.09	.797	82%	2	موافق
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للموظفين ومتطلبات العمل الجديدة	4.04	.845	81%	4	موافق
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين من خلال التقييم الدوري للأداء	4.19	.849	84%	1	موافق
تحدد الاحتياجات التدريبية من خلال المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي	4.08	.912	82%	3	موافق
يتم تحديد الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة	4.04	.992	81%	5	موافق
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين من خلال الملاحظة المباشرة	3.79	1.094	76%	7	موافق
الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية حسب الترتيب والأولوية	3.73	1.223	75%	8	موافق
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة اعتماد تكنولوجيا معينة في المؤسسة	3.92	1.062	78%	6	موافق
الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية حسب العلاقات الشخصية	3.60	1.241	72%	10	موافق
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على معايير علمية قابلة للقياس	3.64	1.111	73%	9	موافق
الوسط الحسابي العام	3.91	.635	78%	أوافق	

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الإحصائي 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (إختيار المتدربين) تراوحت بين (4.19 من 5) للفقرة التي تنص على "يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين من خلال التقييم الدوري للأداء" وذلك بوزن نسبي (84%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على "الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية حسب العلاقات الشخصية" بمتوسط بلغ (3.60 من 5)، ووزن نسبي (72%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.91 من 5) ووزن نسبي (78%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على إختيار المتدربين.

جدول (10) تحليل عبارات محور النتائج

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
يؤدي الموظفون المهام الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	3.99	.908	80%	3	موافق
يتمكن الموظفون من إنجاز أعلى مستوى من حجم العمل المطلوب	4.01	.908	80%	2	موافق
ينجز الموظفون المهام الوظيفية في الوقت المحدد	3.97	.972	79%	4	موافق
يحرص الموظفون على إنجاز جميع المهام المطلوبة بشكل دائم	3.84	1.053	77%	5	موافق
تحرص الوزارة على توفير مؤشرات أداء محددة للعاملين	3.75	1.116	75%	6	موافق
يشعر المراجعون لوزارة المالية أن الموظفين يعاملونهم معاملة حسنة	4.03	.915	81%	1	موافق

الوسط الحسابي العام	3.93	.747	%79	موافق
---------------------	------	------	-----	-------

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الإحصائي 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات ('محور النتائج) تراوحت بين (4.03 من 5) للفقرة التي تنص على يشعر المراجعون لوزارة المالية ان الموظفين يعاملونهم معاملة حسنة" وذلك بوزن نسبي (81%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة جداً مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرات التي تنص على "تحرص الوزارة على توفير مؤشرات أداء محددة للعاملين "بمتوسط بلغ (3.75 من 5)، ووزن نسبي (75%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.93 من 5) ووزن نسبي (79%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على محور النتائج.

جدول (11) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع النتائج

المتغيرات	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة (F)	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	.208	3.620	.722	.828	.411
المادة التدريبية			.310	1.457	.150
البيئة التدريبية			.103	.577	.566
البرنامج التدريبي			.173	.826	.412
إختيار المدربين			.091	.543	.589
إخبار المتدربين			.101	.659	.512

المصدر: إعداد الباحث من واقع التحليل الإحصائي 2023م.

عند إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر المادة التدريبية، البيئة التدريبية، البرنامج التدريبي، إختيار المدربين، إخبار المتدربين، كما يتضح في الجدول أعلاه حيث تبين أن 20% من التباين في المتغير التابع يرجع إلى المتغيرات المستقلة (المادة التدريبية، البيئة التدريبية، البرنامج التدريبي، إختيار المدربين، إخبار المتدربين)، حيث تبين أن ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة على النتائج حيث بلغ قيمة هذا الأثر 0.411 وهو غير دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.05، بينما نجد أنه لا يوجد أثر للمتغيرات المستقل الأخرى على المتغير التابع حيث بلغت جميع القيمة الاحتمالية لها قيم أكبر من 0.05.

النتائج:

1. ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المادة التدريبية والنتائج.

2. ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين البيئة التدريبية والنتائج.
3. ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين البرنامج التدريبي والنتائج.
4. ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إختيار المديرين والنتائج.
5. ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إختيار المتدربين والنتائج.

التوصيات:

1. ضرورة الوصول إلى المنفعة التي لتبرير التكلفة والوقت الضائع بسبب البعد عن الواجبات الوظيفية
2. أهمية توفير معينات التدريب من كتب ومذكرات وتدريبات.
3. التأكيد علي تحسين مستوى الجودة في البرامج التدريبية.
4. أهمية قدرة المديرين على استخدام التقنيات التدريبية الحديثة بكفاءة عالية
5. الابتعاد عن تحديد الاحتياجات التدريبية حسب العلاقات الشخصية
6. أن تحرص المحلية على توفير مؤشرات أداء محددة للموظفين.

المراجع:

1. الجيوشي، نظمي شحادة، محمد الباشا، محمد، رياض الجبلي، (1991) إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء، الأردن، ص176.
2. الزنبقي، حنان سليمان، (2011) التدريب الإلكتروني، دار المسيرة، الأردن، ص 74.
3. المعشوق، منصور بن عبد العزيز، (2012م)، المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية 138.
4. السعيد عبد الرازق، مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني (جامعة المنصورة، مصر: ٢٠١٢م، ص375.
5. جاري ديسلر(2007)، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال ادارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر والتوزيع، السعودية، ص 354.
6. جودة محفوظ أحمد، (2010) إدارة الموارد البشرية، داروائل للنشر، الاردن، ص١٧٢.
7. ديمكوسكي وآخرون، (2009) الخطوات السبعة للتدريب الفعال، دار الفاروق للإستشارات الثقافية، مصر، ص١٢٨.
8. حسن، روية، (2004م)، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، جامعة الاسكندرية، مصر، ص 137-138.
9. حسن، روية، (2001) إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ص209.
10. عاشور، أحمد صقر، (1983) إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، ص ٥٠.
11. عباس، سهيلة محمد وآخرون(2003م)، إدارة الموارد البشرية، داروائل للنشر، الأردن ص 359-360.
12. شاويش، مصطفى نجيب، (2004) إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ص 87-88.
13. تزي، جميل أحمد، (2017) التدريب الإلكتروني رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، فلسطين، ص٣٥٧.