

أثر التدريب على الأداء الوظيفي لإطارات مؤسسة ميناء جن-جيجل

حمودة نسيم
أستاذ مساعد
جامعة جيجل - الجزائر

كرامش بلال
أستاذ مساعد
جامعة جيجل - الجزائر

ملخص:

يهدف هذا المقال إلى التعرف على أثر التدريب على الأداء الوظيفي للإطارات العاملة بمؤسسة ميناء جن-جيجل من خلال استقصاء آراء عينة من فئة الإطارات والتي سبق لها وأن استفادت من دورات تدريبية حول ظروف الدورات التدريبية والأداء الوظيفي. وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه كلما كانت ظروف الدورات التدريبية ملائمة كلما أدى ذلك إلى تحسين الأداء الوظيفي للإطارات، مما يدل على أن للتدريب أثر إيجابي على الأداء الوظيفي
الكلمات المفتاحية: التدريب، الأداء الوظيفي

Abstract:

This article aims to identify the impact of training on the job performance of managers, who are working at Port of Djen Djen –Jijel, through an opinion's survey of a sample of managers, which had already benefited from training courses, about the conditions of training courses and the job performance.

Through this study, it has been reached on a set of results, the most important of them is: Whenever the conditions of training courses were suitable, whenever it led to improve the job performance of managers, which indicates that the training had a positive impact on job performance.

Keywords: training, job performance

مقدمة:

لقد ساهم الاتجاه نحو تحرير التجارة واعتناق فلسفة الخصوصية، في إبراز الحاجة إلى زيادة الإنتاجية وتخفيض تكاليف الإنتاج والتطوير المستمر في المنتجات، وأنظمة العمل وذلك لا يتحقق إلا من خلال الأهمية المعطاة للموارد البشرية والتطوير المستمر في تسييرها.

ويستدل على أهمية الموارد البشرية، في كونها مصدر مهم لتكوين القدرة التنافسية وتعزيزها فكما يشير العديد من الخبراء والممارسين في مجال الإدارة فإن تحقيق التميز في أداء المؤسسة، لا يستند لمجرد امتلاكها للموارد الطبيعية أو المالية أو التكنولوجية فحسب بل يستند في المقام الأول إلى قدرتها على امتلاك موارد بشرية على درجة عالية من الخبرة والمهارة، بشكل يمكنها من تحقيق أهدافها المخططة والحفاظ على مكائنها السوقية وهو ما يبرز أهمية عملية التدريب في استراتيجية المؤسسة.

ومع اتجاه الوظائف لأن تكون أكثر تعقيدا والميل لإعادة تصميمها بحيث تكون أكثر إنتاجية، ومع الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا العمل والإنتاج لم تصبح عملية التدريب للموارد البشرية مجرد عملية اختيارية بل أصبحت حتمية استراتيجية، فعندما كانت الوظائف تتسم بالبساطة وسهولة التعلم وتعتمد على تكنولوجيا محدودة، لم تكن هناك حاجة كبيرة لحث الأفراد على تنمية أو تغيير مهاراتهم ولكن هذا الموقف لم يعد موجودا الآن حيث أخذ مكانه التغيير السريع في بيئة المؤسسة ومحتويات الوظائف ومتطلباتها المهارة مما يعني الحاجة المستمرة للتدريب.

1-الإطار المنهجي للدراسة:

1-1-إشكالية البحث:

رغم أهمية الموارد المادية في تحسين أداء المؤسسة، إلا أن أداء المورد البشري هو المحدد الحقيقي لأداء المؤسسة، حيث يتحدد أداء الأفراد بعاملين اثنين هما: القدرة على العمل والرغبة في العمل، فبالنسبة للعامل الثاني يمكن التأثير عليه من خلال الحوافز المادية والمعنوية التي توفرها المؤسسة للعاملين بها، أما بالنسبة للعامل الأول وهو عامل القدرة فيمكن زيادتها من خلال عملية التدريب.

من خلال ماسبق فإن إشكالية هذا البحث يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر البرامج التدريبية التي تعدها مؤسسة ميناء جن جن-جيجل على أداء إطاراتها؟

إن الإجابة على هذه الإشكالية تتطلب الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي طبيعة التدريب؟
- ما المقصود بالأداء الوظيفي و ماهي محدداته؟
- ماهو أثر التدريب على أداء إطارات الشركة محل الدراسة؟

2-1- فرضيات البحث:

للإجابة على الإشكالية السابقة، فقد اعتمدنا على الفرضية التالية:

تؤدي الظروف الملائمة للدورات التدريبية التي تعدها مؤسسة ميناء جن جن-جيغل إلى تحسين الأداء الوظيفي لإطاراتها.

حيث سنعتمد على ظروف الدورات التدريبية كمؤشر لقياس المتغير المستقل و هو التدريب، بالإضافة إلى اعتماد بعض المؤشرات لقياس المتغير التابع و هو الأداء الوظيفي.

3-1- أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى اهتمام مؤسسة ميناء جن جن- جيغل بالتدريب و ذلك من خلال التعرف على رأي إطاراتها حول ظروف الدورات التدريبية التي استفادوا منها و أثرها على أداءهم الوظيفي بالشركة.

4-1- عينة البحث:

تتكون عينة البحث من 17 إطار من بين 45 إطار يعملون بمؤسسة ميناء جن جن-جيغل لسنة 2016 أي ما يمثل 37,77% من مجموع الإطارات، و قد تم اختيار هذه العينة نظرا لأنها سبق و أن استفادت من دورات تدريبية بالمؤسسة.

5-1- الأدوات الإحصائية للدراسة:

جمعت البيانات الأولية لهذه الدراسة من خلال استخدام الإستبيان الموجه لفئة الإطارات بالمؤسسة، و قد تضمن الإستبيان محورين رئيسيين وهما:

- المحور الخاص بظروف الدورات التدريبية و قيس بـ12 عبارة.

- المحور الخاص بالأداء الوظيفي و قيس بـ10 عبارات

و اعتمدت الدراسة أسلوب التحليل الإحصائي لتحليل البيانات الأولية، من خلال الإستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS التي استخدمت فيها الأساليب التالية:

- التوزيعات التكرارية و النسب المئوية: لتحديد استجابات أفراد العينة إزاء محاور الإستبيان.

- الوسط الحسابي: الذي استخدمت لتحليل نتائج المعادلة التالية لمعرفة حدود مجال كل خيار من الخيارات التي يحتويها مقياس ليكرت:

المدى

طول المجال أو الفئة =(1)

قيمة الفئة الأعلى

حيث أن: المدى = قيمة الفئة الأعلى - قيمة الفئة الأدنى
 و قد استخدمت في مقياس ليكرت الخماسي الخيارات التالية: غير موافق تماما، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة حيث أعطيت لهذه الخيارات الدرجات من 1 إلى 5.
 و بتطبيق المعادلة (1) أعلاه، وجد طول المجال مساويا لـ $0,8 = 4/5$ ، ومن ثم أمكن وضع كل خيار تحت مجال معين كمايلي:

- المجال [1-1,8]: ويشير إلى الخيار غير موافق أبدا
- المجال [1,8-2,6]: ويشير إلى الخيار غير موافق
- المجال [2,6-3,4]: ويشير إلى الخيار محايد
- المجال [3,4-4,2]: ويشير إلى الخيار موافق
- المجال [4,2-5]: ويشير إلى الخيار موافق جدا

- الانحراف المعياري: استخدم لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين عن الوسط الحسابي، و اتبعت القاعدة التالية في تحليل نتائج الانحراف المعياري:
- الانحراف المعياري أقل من: 1 يشير إلى تركيز الإجابات و عدم تشتتها عن الوسط الحسابي، و يعني ذلك تقارب استجابات الأغلبية.
- الانحراف المعياري أكبر أو يساوي: 1 يشير إلى تشتت الإجابات و عدم تركزها، مما يدل على تباين أو تباعد استجابات الأغلبية لموضوع أو محتوى العبارة.
- معامل لثبات ألفا كرونباخ: وتم استخدامه للتأكد من ثبات الإستبيان و يعطى بالعلاقة التالية:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

حيث: k هو عدد العناصر (الأسئلة)

$$\sum S_i^2 : \text{مجموع تباينات العناصر (الأسئلة)}$$

$$\sum S_T^2 : \text{تباين الدرجة الكلية}$$

-معامل الارتباط بيرسون (PEARSON): و يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين، و من خلال قيمة معامل الارتباط يمكن إقرار أو عدم إقرار وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، و قد تم استخدامه لاختبار صحة الفرضية و تتراوح قيمة هذا المعامل بين: 1 و -1.

2_ مفهوم التدريب وأهميته:

تتعدد المفاهيم المستخدمة للتعبير عن التدريب كعملية فهناك من يعتبره محاولة لتحسين الأداء الحالي و المستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم على الإنجاز، أو أنه الجهود الإدارية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد العامل على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل فيها(1). و يقصد بالتدريب <<زيادة المهارات و المعرفة المحددة في مجالات معينة بالإضافة إلى كونه محاولة في زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة>>(2).

كما يعرف بأنه <<مجموعة الأنشطة التي تسمح لأعضاء المنظمة أن يكونوا في حالة من الإستعداد والتأهب بشكل دائم و متقدم من أجل و وظائفهم الحالية و المستقبلية في إطار منظمتهم و بيتهم>>(3). و هناك من يعرف التدريب بأنه <<مجموع الأنشطة القادرة على وضع الأفراد و الجماعات في حالة ضمان و بكفاءة أعمالهم الحالية أو المستقبلية من أجل السير الجيد للمنظمة>>(4).

بعض الكتاب يركزون في تعريفهم للتدريب على الطرق المستخدمة فيه حيث يشير التدريب إلى مجموعة الطرق أو الأساليب المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء و وظائفهم بنجاح و من ثم فإن التدريب قد يقصد به شرح كيفية قيام أحد الميكانيكيين بوظيفته في تشغيل الآلة الجديدة، أو تعريف مندوب المبيعات الجديد كيفية بيع منتجات شركته، أو تبصير المشرف الجديد بأساليب تقييم أداء موظفيه و عقد مقابلات التوظيف معهم(5).

مما سبق يمكن وضع تعريف شامل للتدريب كما يلي: <<التدريب هو ذلك النشاط الإنساني المخطط له و يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات، المهارات، الخبرات، الإتجاهات، معدلات الأداء و طرق العمل و السلوك>>. و يشير هذا التعريف إلى الحقائق التالية المتعلقة بمفهوم التدريب أهمها(6):

- أن التدريب نشاط إنساني.
- أن التدريب نشاط مخطط له و مقصود.
- أن التدريب يهدف إلى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لذى المتدربين.
- أن التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية و تحسين الكفاية الإنتاجية للمنظمات.
- أن التدريب من أفضل مجالات الإستثمار في المورد البشري.
- و للتدريب أهمية سواء بالنسبة للمؤسسة أو العاملين بها، حيث تحقق البرامج الفاعلة للتدريب الفوائد التالية للمؤسسة(7):

* زيادة الإنتاجية و الأداء التنظيمي، إذ أن إكساب العاملين المهارات و المعارف اللازمة لأداء و وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة و تقليص الوقت الضائع و الموارد المادية المستخدمة في الإنتاج.

* يساهم التدريب في خلق الإتجاهات الإيجابية لذى العاملين نحو العمل و المؤسسة.

* يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف.

* يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية.

* يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة.

كما يحقق التدريب فوائد أخرى للعاملين من أهمها (8):

* مساعدتهم في تحسين فهمهم للمؤسسة وتوضيح أدوارهم فيها.

* تكييف العاملين للقيام بمهام محددة ومع التغيرات التي تحدث في أعمالهم.

* يطور وينمي الدافعية نحو الأداء ويخلق فرصاً للنمو والتطور لذى العاملين.

* مساعدتهم في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما.

* يسمح للعاملين الذين فقدوا مناصبهم بالعمل في مناصب أخرى تتطلب كفاءات مختلفة.

2_ مفهوم الأداء الوظيفي ومحدداته:

2_1_ مفهوم الأداء الوظيفي:

إن مفهوم الأداء الوظيفي كغيره من المفاهيم الإدارية لم يلق تعريفه الإجماع بين الباحثين في مجال الإدارة، فهناك من يرى أن هذا المصطلح هو إشارة إلى النتائج المتحققة عن إنجاز وظيفة محددة، حيث يعرف الأداء بأنه >> النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي أسفرت عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة >> (9)، كما عرف بأنه >> قدرة الإدارة في تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة >> (10). وهناك من يرى أن الأداء الوظيفي عبارة عن القيام بالفعل ذاته وليس النتيجة المتحصلة عن القيام به، وهو ما يعبر عنه بسلوك الأداء، الذي يعرف على أنه >> المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها >> (11)، أو بعبارة أخرى هو السلوك الوظيفي الهادف، أو ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة. كما يتجه الكثير من الباحثين إلى التمييز بين السلوك والإنجاز والأداء، فيرون ان السلوك يعبر عما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو من نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج السلوك، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معها.

وتجدر الإشارة إلى أنه توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء وهي (12):

* المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

* نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

* كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.

* المثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني و الجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف و التوجيه.

2-2-محددات الأداء الوظيفي:

يرى الكثير من الباحثين ان مستوى الأداء الوظيفي يتحدد بتفاعل عاملين رئيسيين معا وهما: المقدرة على العمل و الرغبة في العمل، ويمكن توضيح العلاقة بين هذين العاملين من حيث تأثيرهما على مستوى الأداء بالشكل الآتي(13):

مستوى الأداء= المقدرة على العمل x الرغبة في العمل

و نخلص من ذلك بحقيقة أساسية هي أننا يمكن أن نؤثر في مستوى الأداء الوظيفي عن طريق تغيير مقدرة الأفراد على العمل أو بزيادة رغبتهم فيه، و حقيقة أخرى هامة هي أن المؤسسة كي تنجح في تحسين الأداء ينبغي أن تحدد بدقة أي العاملين هو المؤثر الفعال: المقدرة أم الرغبة؟
فقد يكون مستوى الأداء منخفضا ليس لأن المقدرة على العمل منخفضة و لكن لأن الرغبة في العمل منخفضة أو منعدمة، وفي مثل هذه الحالة فإن محاولة زيادة المقدرة على الأداء عن طريق التدريب مثلا لن تجدي شيئا، بل الأصح هو محاولة زيادة رغبة الأفراد للعمل.

وأهمية تلك الحقيقة الثانية تتضح لو تبينا أن الإدارة في كثير من المشروعات تنفق مالا وجهدا طائلا على التدريب بغرض رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة الإنتاجية، ثم تكتشف أن هذا الجهد و الإنفاق لم يحقق المطلوب، ويكون رد الفعل الطبيعي لدى تلك الإدارات هو أن تفقد الثقة في فعالية التدريب وتعرض عنه حتى إذا ما نشأت حاجة حقيقية وفعلية للتدريب أهملتها الإدارة، الأمر الذي يضاعف الضرر، و الخطأ في هذه الحالة ليس في التدريب أو القائمين عليه، وإنما هو في استخدامه في غير موضعه، بنفس المنطق قد تعتمد الإدارة إلى تطبيق نظام للحوافز و الأجور التشجيعية بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، في حين أن المشكلة لا تكمن في قصور أو عدم فعالية نظم الحوافز، بل في استخدامها في غير موضعها.
إذا فالتدريب لا يفيد إذا انعدمت الرغبة في العمل، و الحوافز لا تفيد إذا انعدمت المقدرة على العمل، و المبدأ الأساسي هو تحليل كل موقف على حدة، وتحديد أي العاملين هو الأكثر أهمية في تحديد الأداء.

3-أثر التدريب على الأداء الوظيفي للإطارات بمؤسسة ميناء جن جن-جيغل:

سنتعرض فيمايلي إلى ثبات أداة الدراسة بالإضافة إلى النتائج المتوصل إليها بالنسبة لكل محور من محاور الإستبيان، مع اختيار الفرضية المقدمة.

1-3 – ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات الإستبيان، فقد تم استخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ"، و جاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (1): معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الإستبيان	عدد العبارات	قيمة المعامل
محاور الإستبيان	12	0,92
ظروف الدورات التدريبية		

الأداء الوظيفي	10	0,80
الثبات العام للإستبيان	22	0,90

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات العام للإستبيان عال حيث بلغ (0,90)، كما هو الحال بالنسبة لمحاور الإستبيان حيث بلغت قيمه (0,92) و (0,80) بالنسبة لمحور ظروف الدورات التدريبية و محور الأداء الوظيفي على التوالي، وهذا يدل على أن الإستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الإعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

2-3- محور ظروف الدورات التدريبية:

يلخص الجدول رقم (2) إجابات المبحوثين عن العبارات الخاصة بمحور ظروف الدورات التدريبية

جدول رقم(2): يوضح استجابات مفردات العينة حول محور ظروف الدورات التدريبية

الإحتراف المعياري	الوسط الحسابي	غير موافق أبدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	العبرة	
							ت	%
0,899	3,94	0	2	1	10	4	ت	1 البرامج التي تعدها المؤسسة تتلائم مع احتياجاتك التدريبية
		0	11,8	5,9	,858	23,5	%	
0,920	3,71	0	2	4	8	3	ت	2 المواضيع المتضمنة في البرنامج التدريبي متسلسلة بشكل موضوعي
		0	11,8	23,5	47,1	17,6	%	
0,857	3,88	0	1	4	8	4	ت	3 يتم تقديم المواضيع من قبل المدرسين بشكل مشوق
		0	5,9	23,5	47,1	23,5	%	
0,883	4,18	0	1	2	7	7	ت	4 تعتمد الشركة على مدرسين أكفاء لتقديم المواضيع التدريبية
		0	5,9	11,8	41,2	41,2	%	
0,827	3,94	0	1	3	9	4	ت	5 أسلوب التدريب مناسب مع طبيعة الموضوع
		0	5,9	17,6	52,9	23,5	%	
1,007	3,53	0	4	2	9	2	ت	6 هناك التزام من قبل المدرب بحدود الموضوع
		0	23,5	11,8	52,9	11,8	%	
1,179	3,53	1	3	2	8	3	ت	7 مكان إجراء الدورة التدريبية ملائم
		5,9	17,6	11,8	47,1	17,6	%	
1,015	3,18	1	3	6	6	1	ت	8 توقيت إجراء الدورة التدريبية ملائم

		5,9	17,6	35,3	35,3	5,9	%	
0,857	2,88	0	7	5	5	0	0	9 مدة إجراء الدورة التدريبية كافية
		0	41,2	29,4	29,4	0	0	
0,664	3,76	0	1	3	12	1	1	10 أنت راض عن نتائج تدريبك
		0	5,9	17,6	70,6	5,9	5,9	
1,007	3,47	1	2	3	10	1	1	11 ساعدك التدريب على تحقيق طموحاتك
		5,9	11,8	17,6	58,8	5,9	5,9	
0,437	4,76	0	0	0	4	13	13	12 لديك رغبة لحضور دورات تدريبية أخرى
		0	0	0	23,5	76,5	76,5	
		0,879				3,73		المعدل الكلي للوسط الحسابي والانحراف المعياري

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن مفردات عينة الدراسة موافقون بشكل عام على أن ظروف الدورات التدريبية التي سبق وأن استفادوا منها بالمؤسسة هي ملائمة، وهذا ما يعكس اهتمام المؤسسة بالتدريب، حيث كان المعدل الكلي للوسط الحسابي (3,73) وهو ينتمي للمجال [3,4 - 4,2] الذي يمثل الخيار: موافق، كما نجد أن المعدل الكلي للانحراف المعياري أقل من: 1 مما يدل على عدم وجود تباين بين إجابات المبحوثين أي عدم تشتتها عن الوسط الحسابي.

وفيما يلي تحليل للنتائج بالنسبة لكل عبارة:

- من خلال العبارة (1) نجد أن مفردات عينة الدراسة يرون بأن البرامج التدريبية التي تعدها المؤسسة تتلائم مع احتياجاتهم التدريبية حيث كان الوسط الحسابي مساو لـ 3,94، وهذا ما يبرز التحديد الدقيق للإحتياجات التدريبية لتحديد الأفراد الذين يجب تدريبهم بالمؤسسة، كما تدل قيمة الانحراف المعياري بالنسبة لهذه العبارة على تركيز الإجابات وعدم تشتتها عن الوسط الحسابي حيث كانت قيمته أقل من: 1 _ بالنسبة للعبارة (2) نجد أن مفردات عينة الدراسة موافقون على أن المواضيع المتضمنة في البرامج التدريبية التي سبق وأن شاركوا فيها هي متسلسلة بشكل موضوعي، حيث بلغ الوسط الحسابي (3,71) كما تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تركيز الإجابات وعدم تشتتها عن الوسط الحسابي حيث كانت قيمته أقل من: 1

- من خلال العبارة (3) نجد أنه يوجد تشويق في تقديم المواضيع التدريبية من قبل المدربين حيث كان الوسط الحسابي لهذه العبارة مساو لـ 3,88، كما أن الانحراف المعياري كان أقل من: 1 مما يدل على عدم تشتت الإجابات وتركزها حول الوسط الحسابي.

- بالنسبة للعبارة (4) نلاحظ أن مفردات عينة البحث موافقون جدا على كفاءة المدربين الذين تعتمد عليهم المؤسسة لتقديم المواضيع التدريبية وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي حيث كانت قيمته 4,18، كما تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تركيز إجابات المبحوثين وعدم تشتتها حيث كانت قيمته أقل من: 1.

- من خلال العبارتين (5) و (6) نجد أن مفردات عينة الدراسة يرون بأن أسلوب التدريب مناسب مع طبيعة الموضوع كما يوجد إلتزام من قبل المدرب بحدود الموضوع وهذا ما تؤكد الأوساط الحسابية التي كانت قيمها على التوالي: 3,94 و 3,53، كما تشير قيمة الإنحراف المعياري للعبرة (5) إلى تركيز إجابات المبحوثين حول الوسط الحسابي حيث كانت أقل من: 1 في حين كانت قيمة الإنحراف المعياري للعبرة (6) أكبر من: 1 وهذا يدل على تشتت الإجابات عن الوسط الحسابي مما يعني وجود تباين في آراء المبحوثين.

- بالنسبة للعبارات (7)، (8)، (9)، نجد مفردات عينة الدراسة موافقون على ملائمة مكان وتوقيت إجراء الدورات التدريبية التي سبق وأن استفادوا منها، وهذا ما تؤكد قيم الأوساط الحسابية للعبارتين (7) و (8)، أما بالنسبة للعبرة (9) فنجد أفراد العينة محايدين بالنسبة لمدى كفاية مدة هذه الدورات التدريبية حيث كانت قيمة الوسط الحسابي مساوية لـ: 2,88، كما نجد أن قيم الإنحراف المعياري للعبارتين (7) و (8) أكبر من: 1 مما يدل على تشتت إجابات المبحوثين بالنسبة لهاتين العبارتين في حين نجد قيمة الإنحراف المعياري أقل من: 1 بالنسبة للعبرة (9) وهذا يشير إلى تركيز إجابات المبحوثين حول الوسط الحسابي وعدم تشتتها.

- بالنسبة للعبارات (10)، (11)، (12) على التوالي نجد أن مفردات عينة الدراسة راضون عن نتائج تدريبهم، كما أن التدريب ساعدهم على تحقيق طموحاتهم، وأن لديهم رغبة شديدة لحضور دورات تدريبية أخرى في المستقبل، وهذا ما تؤكد قيم الأوساط الحسابية التي كانت على التوالي: 3,46، 3,76، 4,76

كما نجد أن هناك تركيز في إجابات المبحوثين حول الوسط الحسابي وهذا بالنسبة للعبارتين (10) و (12) في حين نجد أن هناك تشتت في إجاباتهم عن الوسط الحسابي وهذا بالنسبة للعبرة (11).

3-3- محور الأداء الوظيفي:

يمكن إظهار النتائج الخاصة بهذا المحور في الجدول التالي:

جدول رقم(3): يوضح استجابات مفردات العينة حول محور الأداء الوظيفي

الإحتراف المعياري	الوسط الحسابي	غير موافق أبدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	العبرة
0,862	4,35	0	1	1	6	9	ت
		0	5,9	5,9	35,3	52,9	%
0,8	4,47	0	1	0	6	10	ت
		0	5,9	0	35,3	58,8	%
0,493	4,65	0	0	0	6	11	ت
		0	0	0	35,3	64,7	%
0,514	4,47	0	0	0	9	8	ت

		0	0	0	52,9	47,1	%	الناجحة عن تصرفاتي الخاطئة
0,624	4,47	0	0	1	7	9	ت	17 لدي المهارة في تنفيذ الأوامر والتعليمات بكل دقة
		0	0	5,9	41,2	52,9	%	
0,928	4,12	0	1	3	6	7	ت	18 لدي الإستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى
		0	5,9	17,6	35,3	41,2	%	
0,618	4,41	0	0	1	8	8	ت	19 أمتلك القدرة على التخطيط لنجاح العمل و إنجازه بشكل جيد
		0	0	5,9	47,1	47,1	%	
0,507	4,59	0	0	0	7	10	ت	20 أقدم العون والمساعدة دائما لزملائي لإنجاز العمل
		0	0	0	41,2	58,8	%	
0,728	4,18	0	0	3	8	6	ت	21 أحسن التصرف عندما تواجهني مشكلة أو عائق في عملي
		0	0	17,6	47,1	35,3	%	
0,636	4,18	0	0	2	10	5	ت	22 لدي ميول وقدرات للتكيف مع المتغيرات و الظروف المستجدة في العمل
		0	0	11,8	58,8	29,4	%	
0,671			4,38			المعدل الكلي للوسط الحسابي والانحراف المعياري		

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (3)، نجد أن الأداء الوظيفي لمفردات عينة الدراسة كان مرتفعاً، وهذا ما يعكسه المعدل الكلي للوسط الحسابي حيث قدر بـ 4,38 وهو ينتمي للمجال [4,2-5] الذي يمثل الخيار: موافق جداً كما تشير قيمة المعدل الكلي للانحراف المعياري والتي كانت أقل من: 1 إلى تركيز إجابات المبحوثين و عدم تشتتها عن الوسط الحسابي مما يدل على عدم وجود تباين في آراء المبحوثين.

وفيما يلي تحليل للنتائج بالنسبة لكل عبارة:

- بالنسبة للعبارة (13) نجد أن أفراد العينة موافقين جداً على أن إنجازهم للأعمال الموكلة إليهم يكون في الوقت المحدد ودون تأخير، حيث قدر الوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4,35، كما يشير الانحراف المعياري إلى عدم تشتت آراء مفردات عينة الدراسة وتركزها حول الوسط الحسابي حيث كانت قيمته أقل من: 1.

- من خلال العبارة (14) يرى أفراد العينة أنهم يواظبون على أوقات الدوام الرسمي دون تأخير، أي أن هناك احترام لأوقات العمل، حيث قدر الوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4,47، كما يدل الانحراف المعياري على عدم وجود تباين في آراء أفراد العينة حول هذه العبارة حيث كانت قيمته أقل من: 1.

- بالنسبة للعبارة (15) نجد أن أفراد العينة لديهم رغبة و دافع قويين للعمل، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي لهذه العبارة حيث قدر بـ 4,65، كما تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تركيز إجابات المبحوثين و عدم تشتتها عن الوسط الحسابي حيث كانت أقل من: 1.

من خلال العبارات (16) و (17) و (18) و (19) نجد أن أفراد العينة لديهم المهارة و الإستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتهم الخاطئة، كما أنهم يمتلكون المهارة الكافية لتنفيذ الأوامر و التعليمات بكل دقة، بالإضافة إلى ذلك نجد ان أفراد العينة مستعدون لتحمل مسؤوليات أعلى إذا أتاحت لهم الفرصة لذلك كما أنهم يمتلكون القدرة على التخطيط لنجاح العمل و إنجازه بشكل جيد، و هذا ما تؤكده الأوساط الحسابية لهذه العبارات حيث كانت قيمها على التوالي: 4,47، 4,12، 4,41، كما تشير قيم الإنحراف المعياري لهذه العبارات إلى عدم وجود تباين في آراء أفراد العينة، حيث كانت جميعها أقل من: 1.

بالنسبة للعبارات (20) و (21) و (22)، نجد أن أفراد العينة موافقين على أنه يوجد تعاون بين الزملاء لإنجاز العمل، كما أنهم يحسنون التصرف في حالة وجود مشكلة أو عائق في العمل، بالإضافة إلى ذلك لديهم ميول و قدرة على التكيف مع المتغيرات و الظروف المستجدة في العمل، حيث كانت قيم الأوساط الحسابية لهذه العبارات على التوالي: 4,59، 4,18، 4,18، كما تشير قيم الإنحراف المعياري لهذه العبارات إلى عدم وجود تباين في آراء أفراد العينة، حيث كانت جميعها أقل من: 1.

3-إختبار فرضية الدراسة:

تنص فرضية الدراسة على ما يلي: " تؤدي الظروف الملائمة للدورات التدريبية التي تعدها مؤسسة ميناء جن جن إلى تحسين أداء إطاراتها"، و لاختبار صحة هذه الفرضية فقد تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين إجابات مفردات عينة الدراسة على محور ظروف الدورات التدريبية و إجاباتهم على محور الأداء الوظيفي، و النتائج يوضحها الجدول رقم(4):

جدول رقم (4): يوضح معامل الارتباط بين محور ظروف الدورات التدريبية و محور الأداء الوظيفي

المحور	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية	تفسير الدلالة
ظروف الدورات التدريبية	0,293	0,000**	وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائيا عند مستوى 0,01
الأداء الوظيفي			

** علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 فأقل

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS

يتضح من نتائج الجدول أعلاه وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائيا عند مستوى 0,01، مما يدل على أنه كلما كانت ظروف الدورات التدريبية ملائمة كلما أدى ذلك إلى تحسين الأداء الوظيفي، و يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن التدريب يساهم في زيادة مهارات و معارف الأفراد العاملين و تغيير اتجاهاتهم مما يؤثر إيجابا على أداءهم الوظيفي باعتبار أن مستوى الأداء يتحدد بدرجة كبيرة بقدرات الفرد.

و مما سبق يمكن أن نتوصل إلى صحة فرضية الدراسة و بالتالي قبولها.

الخاتمة:

يحتل نشاط التدريب مكانة هامة في وظيفة الموارد البشرية بالمؤسسة، علما بأن أهمية وضرورة هذا النشاط لا تختلف سواء بالنسبة للمؤسسات الكبيرة أو الصغيرة الحجم، و الهدف من هذا النشاط هو تنمية معارف الأفراد العاملين و تطوير مهاراتهم و قدراتهم و تغيير سلوكهم و اتجاهاتهم، و يصبح هذا الهدف وسيلة لهدف آخر هو تحسين أداءهم، مما سينعكس على رفع كفاءة المؤسسة و زيادة فعاليتها.

و لقد حاولنا من خلال الدراسة الميدانية بمؤسسة ميناء جن جن - جيغل إلى معرفة رأي فئة الإطارات و التي سبق لها و أن استفادت من دورات تدريبية حول أثر التدريب على الأداء الوظيفي لها، حيث توصلنا من خلال الدراسة الميدانية إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- أن المؤسسة تولي أهمية لتدريب إطاراتها، حيث أثبتت نتائج الإستبيان بالنسبة لمحور ظروف الدورات التدريبية أنها ملائمة مما يدل على مدى اهتمام المؤسسة بهذا النشاط.

- من خلال استقصاء آراء أفراد العينة حول محور الأداء الوظيفي، تبين أن أداء فئة الإطارات هو في المستوى المرتفع حيث كانت جميع الأوساط الحسابية لجميع العبارات ضمن المجال [4,2-5].

- أن التدريب له أثر إيجابي على أداء الإطارات، حيث تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين ظروف الدورات التدريبية و بين الأداء الوظيفي للإطارات

المراجع والإحالات:

1. خالد عبد الرحيم البهتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، ط1، دار الحامد للنشر، عمان، 1999، ص:200.
2. علي رابعة، إدارة الموارد البشرية: تخصص نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار الصفاء للنشر، عمان، 2003، ص:53.
3. http://www.islammemo.cc/one_news.asp?idnews=361
4. Sekiou, Blondin Fabi, *Gestion des ressources humaines*, 2 edition , Debook université, Montréal, 2001, P: 336.
5. جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد عبد المعتال، مراجعة: عبد المحسن جودة، دار المريخ، الرياض، 2003، ص:264.
6. <http://www.moe.gov.sa/training/training18.htm>
7. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص:187-188.
- 8 . Seokiu, Blondin, Fabi ,opcit, P: 337
9. الكبسي عامر، *المركزية واللامركزية في الأدب والإدارة* (مجلة التنمية الإدارية)، العدد 14، بغداد، 1980، ص:110.
10. محمد بن عبد الله العثمان، تفويض السلطة وأثره على كفاءة الأداء، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص:73
11. عبد الفتاح بوخمخ، عز الدين هروم، *تفسير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية* "دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات - قسنطينة" (مجلة الاقتصاد والمجتمع)، العدد 06، 2010، ص:56
12. محمد بن عبد الله العثمان، مرجع سبق ذكره، ص: 74، 75
13. علي السلمي، *إدارة الإنتاجية*، دار غريب للنشر، القاهرة، بدون سنة نش، ص:107.