

ملخص:

تهدف الدراسة إلى استخدام تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين، بمؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة بتقترت، حيث تكون مجتمع الدراسة من الإداريين عددهم (155) موظف. اختيرت منهم عينة عشوائية قوامها (70) موظفا. صمم الباحث استبانة مكونة من (30) فقرة موزعة على (3) محاور استخدمنا نموذج الانحدار الخطي، وهذا بعد تحويل المتغيرات النوعية إلى متغيرات كمية بناء على معطيات الاستبيان حيث تم حساب عدد الإجابات بنعم وعدد الإجابات بلا، تبين أن العمل على تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك في المؤسسة متوسط وكذلك السلوك والنتائج هذا من جهة، ومن جهة أخرى بينت الدراسة أن هناك علاقة طردية موجبة بين التدريب حسب كيرك باتريك ودوره في تحسين أداء العاملين من خلال معامل التحديد ($R^2=0.576$)، الكلمات المفتاحية: تدريب، باتريك، أداء، خبرات، مهارات. تصنيف JEL: O15، L25.

Abstract:

The study aims to use the evaluation of training according to the Kirkpatrick model and its impact on the performance of employees, at the Electricity and Renewable Energy Corporation in Touggourt, where the study population consists of administrators numbering 155 employees. A random sample of (70) employees was selected from them. The researcher designed a questionnaire consisting of (30) items distributed on (3) axes. The study showed that there is a positive direct relationship between training according to Kirk Patrick and its role in improving the performance of employees through the coefficient of determination ($R^2 = 0.576$)

keywords: Training, Patrick, performance, experiences, skills

Jel Classification Codes: O15.L25.

تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين

حالة مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة ولاية تقرت خلال سنة 2021

1. مقدمة:

تعتبر تنمية وإدارة الموارد البشرية ركيزة أساسية في المؤسسات، فهي القاعدة الأساسية والأداة الرئيسة لتحقيق التنمية الشاملة.

في هذا الصدد أصبحت هناك اهتمام كبير بإعداد الموارد البشرية وتدريبها مستمرا من أجل رفع كفاءتها وزيادة إنتاجها لدفع عجلة التقدم وتحقيق أهداف خطط التنمية. ويحتل التدريب مكانة مهمة في تطوير المؤسسات، لما له من دور كبير في رفع الكفاءة الإنتاجية والخدمية وتنمية أساليب العمل فيها، ومما زاد من أهميته ذلك التقدم العلمي والتقني الذي يتطلب تطويرا مستمرا في قدرات العاملين، لتمكين المؤسسة من الاستفادة القصوى من آخر معطيات المتوصل إليها علميا ومهنيا، كما أكدت بعض الدراسات على ضرورة تدريب العاملين بصفة متسمرة لمواكبة التطورات المتسارعة في كافة التخصصات كما أكدوا على ضرورة إقامة برامج تدريبية وفق احتياجات سوق العمل وخدمة المجتمع.

إذا كان التدريب مهما وضروريا فإن تقويم البرامج التدريبية أكثر لا يقل أهمية، كونه يظهر ما إذا كانت برامج التدريب وخططه الحالية ناجحة أم أنها تحتاج إلى تقويم، وتتجلى أهمية تقويم البرامج التدريبية في أنها تصدر أحكاما على فاعليتها في تحقيق الأهداف التي تم تدريب المشاركين فيها بهدف إجراء التعديل أو التحسين والتطوير المناسب على ضوء هذه الأحكام، ويعد تقويم التدريب في بيئة العمل من أهم مجالات تقييم البرامج التدريبية، ولكن الملاحظ أن هناك قصورا في تقويم هذا المجال، وقد اهتمت العديد من النماذج العالمية بتقييم اثر التدريب ومنها (كيرك باتريك، سايرو، باركر،.....الخ) ويعد نموذج كيرك باتريك من أشهر النماذج العالمية للتقييم وأكثرها استخداما، يعد مهنيا احترافيا أساسيا في بعض الإدارات بخصوص تدريب الموارد البشرية، وتمر عملية التقييم فيه بأربعة مستويات تقيس: ردود فعل المتدربين، والتعلم، والسلوك، والنتائج لتوضيح الآثار الناتجة عن أداء المتدرب على العمل.

ومن خلال ما سبق نستعمل موضوع البحث بالإشكالية التالية:

1.1. الإشكالية: ما مدى استخدام تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة خلال سنة 2021؟.

2.1. فرضيات الدراسة:

- ❖ استخدام التدريب له تأثير على أداء العاملين بمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة.
- ❖ استخدام تقييم التدريب وفقا لنموذج كيرك باتريك متغير مؤثر في تقدير أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- ❖ يسمح التدريب بتحقيق تغيير إيجابي في سلوك وأداء العاملين بعد مدة التحاقهم بوظائفهم.

3.1. أهداف الدراسة:

- ❖ تشخيص واقع عملية تقييم البرامج التدريبية المتبعة في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة.
- ❖ مدى الإلتزام بتطبيق أبعاد نموذج كيرك باتريك عند تقييم البرامج التدريبية.
- ❖ تحليل أثر تقييم البرامج التدريبية وفق نموذج كيرك باتريك على تطور أداء العاملين.

4.1. أهمية الدراسة:

- ❖ التعرف على واقع تقييم التدريب وفق نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين.
- ❖ تسليط الضوء على أهم مراحل وأنواع التدريب الفعال ومدى فعاليته.

❖ التعرف على مدى تطبيق المتدربين للخبرات والمهارات التي يستخدمونها لرفع مستوى أدائهم بعد إتمام التدريب.

❖ التعرف على أهم النماذج لعملية لتقييم التدريب ومن أهمها نموذج كيرك باتريك.

5.1. منهجية الدراسة: اعتمدنا بشكل أساسي على المنهج الوصفي، حيث قمنا بجمع المعلومات حول موضوع الدراسة وتحليلها تحليلًا دقيقًا للخروج بنتائج عن الإشكالية العلمية المدروسة في الجانب النظري واعتمدنا منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية حيث قمنا بإسقاط الجانب النظري على المؤسسة المدروسة وتحليل العلاقة بين التدريب والأداء.

2. الإطار المفاهيمي للتدريب:

يعتبر التقييم جزءًا متممًا لعملية التدريب، ويقصد به تلك الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها إلى جانب قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين نفذوا البرامج التدريبية. ويعرف كيرك باتريك تقييم التدريب بأنها عملية تهدف إلى قياس فعالية وكفاءة الخطة التدريبية ومقدار تحقيقها للأهداف المقررة وإبراز نواحي القوة والضعف فيها. ويعرف آخرون تقييم التدريب بأنه عملية مقارنة النتائج المتحققة بالأهداف المتوقعة تحقيقها لكل من المدراء والمدرّبين والمتدربين (عيشي، 2012، ص 131).

وتعد عملية تقييم أثر البرامج التدريبية من أصعب وأهم المراحل العملية للتدريب وذلك لأن مسؤولي وخبراء التنمية البشرية في المؤسسات يطالبون بتطوير مهارات وأداء العاملين عن طريق إتاحة فرص التدريب، وفي الوقت نفسه مطالبون بإثبات فوائد وعوائد التدريب من خلال الأدلة والإحصائيات والأرقام، ويعتبر تقييم أثر التدريب عملية مستمرة يقصد بها معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة وإبراز نواحي القوة لتدعيمها ونواحي الضعف لتغلب عليها أو العمل على تفاديها في البرامج المقبلة، حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فعاليته بصورة مستمرة (حيدر، 2020، ص 171).

يمثل تقييم برامج التدريب أحد المجالات لبحوث التدريب والتي على أساسها يمكن تقرير مدى النفع المتحقق من نشاط التدريب، فقرارات وبرامج التدريب شأنها في ذلك شأن مجالات إدارة الموارد البشرية الأخرى التي تخضع للمتابعة والتقييم، ورغم أهمية هذا التقييم إلا أن القلة من المؤسسات بما في ذلك تلك المؤسسات المتخصصة في تقديم خدمات التدريب من يمارس عملية التقييم على أساس علمي ومنهجي.

2.1. الطرق الوصفية في متابعة وتقييم التدريب: وهذا يعني ضرورة التأكد من جانبين إحتواء البرنامج على الخبرات والمهارات والمعلومات الأساسية التي يراد تزويد المتدربين بها والتأكد من تصميم البرنامج التدريبي وأساليب التدريب المتبعة ووسائله من حيث التوقيت وتسلسل المواضيع وإحتواء المادة التدريبية لتحقيق مدى تلبية المنهج التدريبي لمتطلبات الحاجة التدريبية التي صمم لها أو لأجلها.

❖ تقييم البرامج التدريبية أثناء التنفيذ: يجب أن ترافق عملية تقييم البرامج التدريبية بعض الجوانب المهمة، منها ما يلي:

- أن تتأكد من أن نسب الحضور للمتدربين في البرنامج التدريبي تقارب 100%.
- ضرورة التمسك بقيام كل إداري بواجباته وتنفيذ مسؤولياته في البرنامج ويشمل ذلك إشراكه في المناقشة وإبداء الرأي والإجابة عن الأسئلة.

- ضرورة تحديد مواعيد الحضور والواجبات التي سيكلف بها المتدرب ومواعيد تسليمها كتابة.

❖ تقييم البرامج التدريبية بعد التنفيذ: تقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها هي عملية تقييم المتدربين، وهنا لابد من الإشارة إلى إستراتيجيات التقييم عن طريق الدراسة المقارنة والتي تعتبر أكثر الطرق شيوعاً لتقييم بعد تنفيذه (عيشي،

مرجع سابق ، 2012، ص 132).

2.2. متابعة وتقييم المدربين: وتمثل هذه العملية حجر الزاوية في العملية التدريبية، ومن النقاط التي ينبغي التركيز عليها أن يكون المدرب حسن المظهر والسلوك عادلا موضوعيا في تصحيح الإختبارات للمتدربين ملما بالتعامل لإنساني مع المتدربين علما بطرق التدريب وإيصال أفكاره للآخرين.

3.2 متابعة وتقييم المتدربين: علاوة على ضرورة متابعة المتدربين أثناء التدريب يجب مراقبة وتسجيل نواحي القصور، كمقدار الجهد المبذول والمخصص للتدريب ورغبتهم في التدريب ومتابعة نشاطات البرنامج، وانتظامهم في الدوام ومناقشتهم البناءة، فإن هناك من الطرق التي تكشف من خلالها مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي وهي ردود فعل المشتركين في البرنامج التدريبي، التعلم، سلوك الفرد في العمل.

4.2 الطرق الكمية: تمثل الطرق الكمية في متابعة وتقييم التدريب في البرمجة الخطية وهي وسيلة بيانية ورياضية لتوزيع الموارد المادية والبشرية المتاحة بين أفضل الاستخدامات المتنافسة من برامج تدريبية أو غيرها لغرض تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد النادرة سواء كان هذا الاستخدام ينطوي على تحقيق أقل كلفة ممكنة أو تحقيق أكبر عائد ممكن وبعبارة أخرى، فإن استخدام البرمجة يمكن القائمين على إدارة التدريب من اتخاذ قرارات صائبة يتم تحديد أقصى عدد ممكن من المتدربين في الدور المزمع إقامته وفق الإمكانيات المتاحة واستخدامها استخداما أمثلا .

5.2 تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك: يعد هذا النموذج هو الأكثر شهرة والأوسع انتشارا لتصنيف مناطق التقييم، فقد طور كيرك باتريك في النموذج الذي إقترحه مفهوما لهيكل العمل، مما يساعد على تحديد نوعية البيانات التي ينبغي جمعها، ويرى باتريك أنه من الممكن أن يتحول التقييم من مفهوم معقد جدا يصعب تحديد معالم الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: رد فعل ما ودرجة إعجاب المشاركين بالبرنامج؛

الخطوة الثانية: الحقائق والمبادئ والأساليب التي تم تعلمها؛

الخطوة الثالثة: السلوك...ما التغيرات التي طرأت على سلوك العامل نتيجة لتدري؛

الخطوة الرابعة: النتائج ما النتائج الملموسة للبرنامج التدريبي في مجالات تخفيض التكلفة وتحسين النوعية والإنتاجية...الخ.

يرى باتريك أن هذا التوضيح لمعنى التقييم يستطيع مديرو التدريب تحديد أهداف جهودهم في مجالات التقييم بدقة فمن الأفضل لهم معرفة طبيعة ما هم مقدمون عليه ومحدودية التفسيرات والاستنتاجات التي يمكنهم استخلاصها من عملية التقييم، وكلما أصبحوا أكثر خبرة ومهارة في معرفة إجراءات وتصميم عمليات التقييم فإنهم تدريجيا يصبحون قادرين على الحصول على نتائج ذات معنى قد تفيدهم مستقبلا في تصميم برامج التدريبية أفضل.

أولا:تقييم ردود الأفعال: يرى باتريك إن تعريف ردة الفعل: وهي إلى أي حد استحسن المتدربون البرنامج التدريبي الذي شاركوا فيه، وبعبارة أخرى التقييم في إطار هذا الأسلوب قياس مشاعر المتدربين ومن الضروري التأكيد على أن هذا التقييم لا يتضمن قياس أي تعلم يمكن قد حدث، وسهولة قياس رد الفعل أدت إلى تنبيه من قبل عدد كبير من مديري التدريب كأسلوب رئيسي للتقييم، وتوجد بعض الارشادات لتقييم ردود الأفعال:

❖ تحديد الهدف من التقييم بكل دقة.

❖ تصميم استمارة التعليقات المكتوبة تتضمن الجوانب التي تم تحديدها بدقة في الخطوة السابقة.

❖ من أجل الحصول على ردود فعل واقعية فلا يطلب من المشاركين كتابة أسمائهم أو توقيعاتهم على الاستمارة.

- ❖ تعطى فرصة للمشاركين لكتابة اي تعليقات لم تشملها الأسئلة الموجودة في الاستمارة.
- وفي الأخير إن المهم ليس الحصول على رد فعل فقط ولكن من المهم أن يكون هذا الرد ايجابيا، فمستقبل البرنامج يتوقف على رد فعل ايجابي، بالإضافة إلى ذلك انه إن لم يتفاعل المشاركون بشكل محايد وإيجابي فمن المحتمل إلا يكون لديهم الدافع لتعلم بالإضافة إلى أن رد الفعل السلبي يعمل بالتأكيد على حد من إمكانية التعلم.
- ثانيا: تقييم التعلم: من الضروري أن نتذكر دائما إن رد الفعل الايجابي لا يعني بالضرورة حدوث تعلم، وقد عرف كيرك باتريك التعلم تعريفا يخدم مقالته وهو المبادئ والحقائق والمهارات التي تم فهمها واستيعابها من قبل المشاركين في البرنامج، وبعبارة أخرى ان التعلم لا يتسع ليشمل استخدام هذه المبادئ والحقائق والمهارات في مجال العمل، وقد وضع باتريك قواعد عدة لابد ان تؤخذ في الحسبان عند تبني طريقة لقياس مقدار التعلم التي حدثت وهي كالتالي:
- ❖ لابد من قياس مقدار ما تعلمه كل مشارك.
- ❖ لا ينبغي تبني أسلوب قبلي بعدي حتى يمكننا أن نعزو كل تعلم إلى البرنامج.
- ❖ قياس التعلم لابد ان يتم بطريقة موضوعية كلما كان ممكنا.
- ❖ حيث أمكن لابد من المعالجة الاحصائية لنتائج التقييم من اجل البرهنة على التعلم بوساطة معاملات الارتباط او مستويات الثقة.
- ثالثا: تقييم السلوك: يرى باتريك أن هناك احتمال وجود فرق كبير بين معرفة المبادئ والأساليب وبين استخدامها وتطبيقها في العمل، كما كتب كاتز الأستاذ في دار ماوث مقالا سنة 1951 مأوضح فيه أن على اولئك الذين يريدون تغيير سلوكهم في العمل لابد أن تتوافر فيهم شروط أساسية خمسة:
- ❖ أن تكون لديهم رغبة في التحسين.
- ❖ لا بد من إدراكهم جوانب ضعفهم.
- ❖ يجب عليهم أن يعملوا في جو متسامح.
- ❖ الحصول على المساعدة من شخص ماهر ومهمتهم.
- ❖ الحصول على فرصة تجربة الأفكار الجديدة.
- ويرى ايضا أن تقييم برامج التدريب عن طريق تقييم سلوك العمل أكثر صعوبة من تقييم رد الفعل والتعلم الموضحين سابقا.
- رابعا: تقييم النتائج: يمكن أن يعبر عن أهداف معظم برامج التدريب من خلال النتائج مثل انخفاض التكلفة تحسين الكفاءة و تقليل الشكاوي زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة ورفع مستوى الروح المعنوية وتقليل عدد المستقبلين ومن زاوية التقييم فإنه من الأفضل تقويم البرامج التدريبية مباشرة من خلال النتائج المتوقعة والمرغوب فيها، وعلى أي حال هناك عدة عوامل معقدة تجعل من الصعب اذا لم يكن من المستحيل تقويم انواع معينة من برامج التدريب من خلال النتائج لهذا فانه من الأفضل ان يقوم مديرو برامج التدريب بالتقييم من خلال رد فعل والتعلم والسلوك بالرغم من ذلك هناك انواع محددة من برامج التدريب يمكن بسهولة نسبية تقييمها عن طريق النتائج.
- إن هذا المستوى أصعب بكثير من قياس المستويات الثلاثة السابقة وترجع هذه الصعوبة إلى أن التحسن والتطور الذي يحدث في المنظمة قد لا يعزى بالضرورة إلى تدريب والتطوير ويصعب عزل أثر عامل التدريب عن العوامل الأخرى كما يرى انه برغم من أهمية هذا المستوى من المستويات التقييمية الأخرى الا أنه يعد أكثر المستويات إغفالا واهمالا من قبل الجهات القائمة بالتدريب.

تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين

حالة مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة ولاية تقرت خلال سنة 2021

3. علاقة تقييم التدريب بأداء العاملين:

يعد المورد البشري الثروة الأولى بالنسبة للمؤسسة، لذا وجب تطوير مهارات الموارد البشرية بالطريقة التي تحقق أهداف المنظمة وذلك بتحقيق الأداء الفعال وهذا من خلال تدريب العمال قصد تحسين أدائهم وفق المتغيرات والتطورات الحاصلة.

1.3. مفهوم أداء العاملين: لقد اختلف الباحثون والكتاب حول إعطاء تعريف شامل لأداء العاملين، نذكر في ما يلي:

❖ وعرف أندروود أداء العاملين: بأنه تفاعل لسلوك العامل، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات العامل في المنظمة.

❖ وأشار توماس وجيبرلت وعلى أنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز والأداء ذلك أن السلوك وما يقوم بها لأفراد من أعمال في المؤسسة أما الإنجاز هو ما يبقى من أثر أو النتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل في حين أن الأداء هو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه يعبر عن مجموعة الأعمال والنتائج معا.

2.3. عناصر أداء العاملين: يتكون أداء العاملين من العناصر التي يمكننا أن نتطرق إليها كما يلي:

❖ عدد العملاء ومقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛
❖ نوعية العمل وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء؛

❖ المثابرة والثقة، إذ وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل المسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين؛

❖ المعرفة بمتطلبات العمل وتشمل المعارف العامة، المهارات الفنية، والمهنية الخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها (علاهم، 2017، ص15).

3.3. أهمية أداء العاملين: يحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في كافة المجتمعات حيث تتمثل فيما يلي:

❖ يعمل على تحسين مستوى الأداء للمؤسسة ورفع معدلاته لدرجة أنه أصبح معيارا ومؤشرا أساسيا لتقدم المجتمعات.
❖ له أثر ايجابي في معادلات التنمية الاقتصادية والإدارية والاجتماعية وما ينتج عنها من إسهامات في رفع مستوى معيشة الأفراد والنمو في مصادر الدخل القومي للبلاد.

❖ يحتل موقعا متقدما من حيث الأهمية لدى إدارات المؤسسة ومسئوليها بمستوياتهم المختلفة.

❖ يمثل الوسيلة التي يمكن من خلالها تستطيع المنظمات من تحقيق أهدافها سواء كانت خدمية أو إنتاجية (أبوجليد، 2018، ص38).

4.3 أثر تقييم التدريب على أداء العاملين:

❖ الزيادة في الإنتاج.

❖ الأقتصاد في النفقات.

❖ قلة في دوران العمل.

❖ رفع وتحسين اداء العاملين.

4. الدراسة التطبيقية حالة مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة وحدة ولاية تقرت:

بعدما تطرقنا في الجانب النظري للمفاهيم الخاصة بكل من التدريب وتقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين قمنا بتدعيم الدراسة النظرية بدراسة تطبيقية من خلال اختيار مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة .

1.4 مجتمع وعينة الدراسة: يشتمل مجتمع الدراسة 155 موظف، اختيرت منهم عينة عشوائية قوامها (70) موظفاً ، وتجدر الإشارة إلى أن متغيرات الدراسة هي متغيرات نوعية تم تحويلها إلى متغيرات كمية عن طريق الاستبيان، حيث تم حساب عدد الإجابات بنعم وعدد الإجابات بـ لا (أنظر إلى الملاحق)، وهو الأمر الذي سهل لنا استعمال نموذج الإنحدار الخطي لتقييم العلاقة بين التدريب حسب كيرك باتريك وأداء العاملين ويمكن تعريف المؤسسة محل الدراسة أنها مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي صناعي تعمل على إنتاج الطاقة الكهربائية باستخدام محركات الديزل، وقد كانت تسميتها قبل التاريخ 19 أبريل 2013 بالشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء .

2.4 الأدوات المستخدمة في الجمع: استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات وقد تم بناء وتصميم أداة الدراسة وفق للخطوات التالية:

- ❖ مراجعة الدراسات والبحوث العلمية التي اهتمت بموضوع الدراسة.
- ❖ تحديد مجالات الاستبيان والفقرات بصورتها الأولية وقد وصل عدد الفقرات إلى (30) فقرة.
- ❖ عرض الاستبيان على هيئة محكمين في مجال الاختصاص، للتأكد من مناسبة الفقرات ودقة صياغتها ووضوحها وحذف أو تعديل بعض الفقرات وفق ما يناسب.
- ❖ أجريت التعديلات كما رأى المحكمون ثم تأكيد الاستبيان بصورته النهائية بعد حذف (03) فقرات لكي تصبح بصورتها النهائية (30) فقرة.

❖ بعد اختيار عينة الدراسة سلمت ووزعت الأداة على أفراد عينة الدراسة.

3.4 محتوى الاستبيان: احتوى الاستبيان على مقدمة مفادها تقديم موضوع الدراسة للمستقصى منهم وتعريفهم بالهدف الأكاديمي لتشجيعهم على المشاركة في الموضوع، لذا قمنا بتقديم الدراسة على أنها في إطار أكاديمي وأن هدفها هو دراسة تقييم التدريب حسب كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين.

احتوى الاستبيان على ثلاثة أقسام رئيسية هي على الترتيب:

القسم الأول: التدريب في المؤسسة.

القسم الثاني: تقييم أثر التدريب حسب نموذج كيرك باتريك.

القسم الثالث: أداء العاملين.

وقد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس "ليكارت الثنائي" والذي يحتمل إجابتين وهذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء أفراد العينة لفقرات الاستبيان وبالتالي يسهل ترميز الإجابات كما يلي:

❖ نعم أعطيت (2) درجتين.

❖ لا أعطيت (1) درجة.

تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين

حالة مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة ولاية تقرت خلال سنة 2021

4.4 متغيرات الدراسة: ذكرنا سابقاً أن متغيرات الدراسة هي متغيرات نوعية تم تحويلها إلى متغيرات كمية عن طريق الإستبيان حيث تم حساب عدد الإجابات بنعم وعدد الإجابات لا (أنظر إلى الملاحق)، وهو الأمر الذي سهل لنا استعمال نموذج الانحدار الخطي لتقييم العلاقة بين التدريب حسب كيرك باتريك وأداء العاملين.

المتغير المستقل: وهو تقييم التدريب حسب كيرك باتريك ويقسم إلى أربع مستويات وهي:

❖ رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج .

❖ المتغير التابع: هو أداء العاملين .

5.4 معادلة انحدار الخطي البسيط: تستعمل هذه القائمة لحساب معاملات الانحدار المختلفة (البسيط، المتعدد...) بين متغيرين أو أكثر ويستعمل عندما نتعامل مع فرضيات تأثيرية مهما كانت نوع بياناتها من أجل معرفة تأثير متغير مستقل أو أكثر على متغير تابع أو أكثر وبالضبط تحديد طبيعة التأثير (طردي أو عكسي) ودرجة قوة التأثير (قوية جداً..متوسط..ضعيفة جداً).

ولعل أهم المعاملات الانحدار الأكثر استخداماً نجد معامل الانحدار الخطي البسيط (Linéaire) والذي يشمل هذا الاختبار عندما نتعامل مع فرضيات تأثيرية بعينة واحدة بيناتها كمية، وهو يدرس للتوزيع المشترك لمتغيرين أحدهما متغير يقاس دون خطأ ويسمى متغير مستقل ويرمز له بالرمز (x) والآخر يأخذ قيمة تعتمد على قيمة المتغير المستقل ويسمى التابع ويرمز له بالرمز (y).

والهدف من دراسة الانحدار هو إيجاد دالة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع والتي تساعد في تفسير التغير الذي قد يطرأ على المتغير التابع (y) تبعاً لتغير في قيم المتغير المستقل (x)، وفق هذه المعادلة $(y=a.x+b)$.

6.4 ثبات الأداة: لتحديد ثبات الأداة تم إيجاد معاملات الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ حيث وصلت درجات الثبات الكلي (0.971) وهو معامل ثبات يفي بأغراض الدراسة والجدول (01) يبين ذلك.

الجدول رقم (01) الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للأداة حسب معادلة ألفا كرونباخ

المحاور	الرقم	المجال	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا	النتيجة
المحور الأول	01	التدريب	05	0.899	ثابت
المحور الثاني: تقييم التدريب وفق كيرك باتريك	02	ردة الفعل	05	0.929	ثابت
	03	التعلم	05	0.847	ثابت
	04	السلوك	06	0.942	ثابت
	05	النتيجة	08	0.849	ثابت
المحور الثالث	06	أداء العاملين	12	0.931	ثابت
المحورين مع بعض			40	0.971	ثابت

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لبرنامج (SPSS).

الجدول رقم (02) يبين تحديد مستويات الموافقة

مجال المتوسط الحسابي	مقياس لكرت	درجة الموافقة
من 01 إلى 1.5 درجة	غير موافق	درجة منخفضة
من 1.5 إلى 2 درجة	موافق	درجة مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخطط ليكرات الثنائي.

الجدول رقم (03) يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على محور التدريب

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	هل يحصل العاملون على جميع فرص التدريب؟	1.86	0.352	مرتفع	05
02	هل التدريب الذي استفدت منه يؤهلك للعمل في منصب أكبر درجة؟	1.87	0.337	مرتفع	04
03	هل التدريب يعمل على إحداث تغيرات تدريبية في الوظيفة الموكلة إليك؟	1.94	0.234	مرتفع	01
04	هل تستخدم المؤسسة أساليب حديثة في تدريب العاملين؟	1.90	0.302	مرتفع	03
05	هل يشعر العاملون بالتحفيز بعد خضوع لبرامج التدريب	1.93	0.259	مرتفع	02
الكلية	1.90	0.215	درجة مرتفعة		

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS26).

الجدول رقم (04) يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة بعد ردود الفعل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	هل محتويات البرنامج التدريبي تتناسب مع احتياجاتي الوظيفية	1.05	0.282	منخفض	02
02	هل محتويات البرنامج التدريبي تتناسب مع احتياجاتي الشخصية؟	1.04	0.32	منخفض	03
03	هل يرتبط البرنامج التدريبي بمجال علمي؟	1.06	0.234	مرتفع	01
04	هل يستخدم المدرب لغة سهلة تتناسب مع مستويات المتدربين؟	1.02	0.380	منخفض	04
05	هل أهداف البرنامج التدريبي واضحة وسهلة الاستيعاب؟	1.06	0.234	مرتفع	01
الكلية		1.06	0.230	مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS).

الجدول رقم (05): يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة بعد التعلم

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	ساعد البرنامج التدريبي في إضافة مهارات جديدة	1.04	0.337	منخفض	03
02	أسهم البرنامج التدريبي في إضافة معارف جديدة	1.02	0.380	منخفض	04
03	هل يتيح البرنامج التدريبي الفرصة لتبادل المعلومات والمعارف والخبرات بين المتدربين؟	1.05	0.320	متوسط	02
04	زود البرنامج التدريبي بمهارات تطبيقية جديدة للمتدربين	1.04	0.533	منخفض	03
05	ساعد البرنامج التدريبي على الابتكار والتجديد في مجال الوظيفي	1.06	0.259	مرتفع	01
الكلية		1.05	0.260	متوسط	

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS).

الجدول رقم (06): يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة بعد السلوك

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	أسهم البرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المهنة	1.04	0.352	منخفض	03
02	ساعد البرنامج التدريبي على تحسين الأداء الوظيفي	1.08	0.234	مرتفع	01
03	انعكست المشاركة في البرنامج التدريبي على الممارسات التطبيقية للمتدربين في العمل	1.06	0.337	متوسط	02
04	أسهم البرنامج التدريبي في تحسين وتطوير العلاقة الشخصية بين العاملين	1.02	0.413	منخفض	05
05	ساعد البرنامج التدريبي على التعاون بين الأفراد في العمل؟	1.02	0.367	منخفض	04
الكلية		1.05	0.260	متوسط	

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS).

تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين
حالة مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة ولاية تقرت خلال سنة 2021

الجدول رقم (07): يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة بعد النتائج

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	هل عزز البرنامج التدريبي من ممارسة أخلاقيات المهنة؟	1.27	0,448	مرتفع	01
02	هل أدى البرنامج التدريبي إلى المشاركة نحو الأفضل في مجال العمل؟	1.03	0.2340	مرتفع	01
03	هل يدفع البرنامج التدريبي إلى التقييم المستمر لأداء العمل؟	1.05	0.3370	مرتفع	02
04	هل أسهم البرنامج في زيادة إنجاز العمل؟	1.05	0.4130	مرتفع	05
05	هل أسهمت النتائج في تطوير البرنامج التدريبي؟	1.04	0.3670	مرتفع	04
الكلية		1.07	0.2600	متوسط	

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS).

الجدول رقم (08): يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على محور أداء العاملين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
01	عزز البرنامج التدريبي من ممارسة أخلاقيات المهنة	1.94	0.2340	مرتفع
02	أدى البرنامج التدريبي إلى المشاركة نحو الأفضل في مجال العمل	1.93	0.2590	مرتفع
03	يدفع البرنامج التدريبي إلى التقييم المستمر لأداء العمل	1.90	0.3020	مرتفع
04	أسهم البرنامج في زيادة إنجاز العمل؟	1.81	0.3920	مرتفع
05	أسهمت النتائج في تطوير البرنامج التدريبي	1.81	0.3920	مرتفع
06	يتوفر الحماس العالي لدى الموظف عند إنجاز الأعمال	1.79	0.4130	مرتفع
07	يتحمل الموظف ظروف العمل الضاغطة	1.81	0.3920	مرتفع
08	هل يبذل الموظف الجهد الكافي لإنجاز الأداء الوظيفي في الوقت المحدد	1.80	0.4030	مرتفع
09	هل يعتمد الموظف على قدرته الذاتية في إنجاز الأعمال	1.83	0.3800	منخفض
10	يحقق الموظف مستوى الإنتاجية المطلوب	1.84	0.3670	مرتفع
الكلية		1.85	0.2730	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS).

الجدول رقم (09): نتائج معامل الانحدار الخطي للعلاقة بين المتغيرين 1

معامل التحديد	اختبار (T)		اختبار (F)		معادلة الانحدار	
	مستوى الدلالة	قيمة (T)	مستوى الدلالة	قيمة (F)	الخطأ المعياري	المعاملات (B)
	0.363	0.00	0.000	38.777	0.120	1.215
الثابت (باقي العوامل الأخرى)						
التدريب						
	0.00	6.227			0.063	0.390

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS)

الجدول رقم (10): نتائج معامل الانحدار الخطي للعلاقة بين المتغيرين 2

معامل التحديد	اختبار (T)		اختبار (F)		معادلة الانحدار	
	مستوى الدلالة	قيمة (T)	مستوى الدلالة	قيمة (F)	الخطأ المعياري	المعاملات (B)
	0.576	0.00	0.000	92.220	0.098	1.012
الثابت (باقي العوامل الأخرى)						
تقييم التدريب						
	0.00	9.603			0.051	0.490

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لبرنامج (SPSS)

5. تحليل النتائج:

من خلال استقراءنا للنتائج الإحصائية للمحور أداء العاملين نجد أن المحور حضي بمستوى الموافقة مرتفع وهذا ما أشارت إليه العينة من خلال المتوسط الحسابي والذي بلغ (1.85) وبانحراف معياري (0.273)، وهذا النتيجة كانت من خلال العبارات العشر، حيث نجد أن أعلى مستوط حسابي المقدر بـ (1.94)، وأدنى قيمة سجلت للعبارة بمتوسط حسابي (1.79). بالنسبة الفرضية الجزئية الأولى: هناك تأثير إيجابي للتدريب على أداء العاملين بمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة.

$x = \text{التدريب}$ $y = \text{أداء العاملين}$

معادلة الانحدار الخطي البسيط $y = 0.390x + 1.215$

❖ معامل الارتباط بين التدريب وأداء العاملين $r = 0.603$ وهو يدل على وجود ارتباط موجب بينهما ($\alpha = 0.05$, $\text{sig} = 0.000$).

وبالتالي نأكد صحة الفرضية الأولى

❖ معامل التحديد $R^2 = 0.363$ ، ومعامل التحديد المعدل $R^2 = 0.354$ ، الخطأ المعياري للتقدير $= 0.143$ ، وتفسر قيمة معامل

التحديد بـ 36% من تغير قيمة أداء العاملين (المتغير التابع) يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين التدريب وأداء العاملين والنسبة المتبقية 64% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على أداء العاملين.

❖ $\text{Sig} = 0.000$ ، $F = 38.777$ ، وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين التدريب وأداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق

جيد.

❖ $\text{Sig} = 0.000$ ، $T = 10.122$ وهذا يدل على أن التدريب متغير مؤثر في تقدير أداء العاملين ويجب أن يكون ضمن نموذج خط

الانحدار

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج الجدول 09 مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة "ف" (38.777) وهي دالة بمستوى

الدلالة قدره (0.00)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل التدريب على المتغير التابع أداء العاملين

كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة (6.227) وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما تشير إليه قيمة (B) التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (التدريب) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0.390) في المتغير التابع (أداء العاملين)، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد المقدر بـ (0.363) من التباين في المتغير التابع أي أن (36%) من التغيرات الحاصلة على مستوى أداء العاملين سببها تغيرات على مستوى التدريب، مقابل دلالة قيمة "ت" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما يؤكد وجود عوامل أخرى تؤثر أيضاً على أداء العاملين، وعليه يمكن القول أن التدريب ساهم في تغيير أداء العاملين في المؤسسة.

بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية: أثر تقييم التدريب وفق نموذج كيرك باتريك على أداء العاملين.

$x = \text{تقييم التدريب}$ $y = \text{أداء العاملين}$

معادلة الانحدار الخطي البسيط $y = 0.490x + 1.012$

❖ معامل الارتباط بين تقييم التدريب وفق كيرك باتريك وأداء العاملين هو 0.759 وهو يدل على وجود ارتباط قوي بينهما

($\alpha = 0.05$, $\text{sig} = 0.000$).

❖ معامل التحديد $R^2 = 0.576$ ، ومعامل التحديد المعدل $R^2 = 0.569$ ، الخطأ المعياري للتقدير $= 0.116$ ، وتفسر قيمة معامل

التحديد بـ 57% من تغير قيمة أداء العاملين (المتغير التابع) يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين تقييم التدريب وأداء العاملين والنسبة المتبقية 43% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على أداء العاملين.

تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين

حالة مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة ولاية تشرت خلال سنة 2021

❖ $Sig=0.000$ ، $F=92.220$ ، وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين تقييم التدريب حسب كيرك باتريك وأداء العاملين وأن نموذج الانحدار السابق جيد وبالتالي نأكد صحة الفرضية الثانية.

بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة: يسمح التدريب بتحقيق تغيير إيجابي في سلوك وأداء العاملين بعد مدة التحاقهم بوظائفهم. $Sig=0.000$ ، $T=10.370$ وهذا يدل على أن التدريب متغير يحسن من مستوى أداء العاملين ويجب أن يكون ضمن نموذج خط الانحدار والتالي نؤكد صحة الفرضية الثالثة.

6. خاتمة:

بالرغم من كون عملية تقييم برامج التدريب عملية معقدة، إلا أن القيام بها مهمة أساسية من مهام مراكز التدريب وإدارة التدريب، حتى تكتمل العملية التدريبية وتؤدي ثمارها ونتائجها المرجوة. كما أن السبب الرئيسي للتقييم هو تحديد مدى فعالية البرامج التدريبية أو المدخلات التي تحدثها المؤسسة بهدف التطوير والتغيير. وعادة ما يتوقع في نهاية عملية التقييم أن يصل إلى نتائج تبرر الجهود المبذولة في النشاط، وتعوض أو يفوق عائدها ماتم إنفاقه من موارد مالية. وعادة ما يتم إجراء التقييم لعدة أغراض، تنقسم في مجملها إلى مجموعتين أساسيتين هما:

- ✓ تحسين وتطوير عملية تنمية الموارد البشرية؛
 - ✓ اتخاذ قرار الإستمرار في العملية التدريبية من عدمه؛
 - ✓ كما ينبغي القيام بعملية تقييم التدريب للتأكد من تحقيق الأهداف المقررة وتوظيف الموارد البشرية توظيفاً راشداً.
- ومن خلال كل ماتم عرضه في الموضوع فيما يخص أثر تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك على أداء العاملين في المؤسسات بشكل عام وفي مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بشكل خاص
- بينت الدراسة التطبيقية أنه:

- ✓ كان مستوى أهمية برامج التدريب في المؤسسة محل الدراسة جيداً من وجهة نظر عينة الدراسة.
 - ✓ تبين أن العمل على تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة متوسطاً.
 - ✓ بينت الدراسة أن هناك أثر دال احصائياً وعلاقة طردية موجبة بين التدريب ودوره في تحسين أداء العاملين، بينما هناك أثر ضعيف في تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة.
 - ✓ كما أثبتت الدراسة أن (36%) من التغييرات الحاصلة على مستوى أداء العاملين سببها تغييرات على مستوى التدريب وكذلك أن (58%) على مستوى أداء العاملين سببها تغييرات على مستوى تقييم التدريب.
- ويمكننا أن نوصي بما يلي :

- ✓ القيام بعملية تقييم التدريب للتأكد من تحقيق الأهداف المقررة وتوظيف الموارد البشرية توظيفاً راشداً.
- ✓ التخصيص الأمثل للموارد البشرية بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- ✓ تحسين مستوى تكوين وتدريب الموارد البشرية .

7. قائمة المراجع:

1. سعيد سمير أبوجلید. (2018). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصال الليبية .
2. عصام حيدر. (2020). التدريب والتطوير. سوريا : الجامعة الافتراضية السورية.
3. عمار بن عيشي. (2012). اتجاهات التدريب وتقييم أداء أفراد . الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع .

4. عمار بن عيشي. (2012). اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد . الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع .
5. عمار بن عيشي. (2012). مرجع سابق . الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع .
6. فضيلة بلالي، نجوى علاهم. (2017). دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة. الوادي: جامعة الوادي.

8. الملاحق:

الإستبيان

في إطار إعداد مقال علمي، نتوجه إليكم بفائق الاحترام والتقدير الرجاء منكم التعاون معنا بملاً هذه الاستمارة للتعرف على "تقييم التدريب وفق نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين.

يرجى منكم الاطلاع على اسئلة هذا الاستبيان والإجابة عليها بكل موضوعية والصراحة والتعهد بسرية المعلومات واستعمالها في هذه الدراسة.

ملاحظة: تكون الإجابة بوضع العلامة (نعم او لا) في المكان المناسب.

محاور الاستبيان

المحور الأول: المعلومات الشخصية

- الجنس: أنثى ☐ ذكر ☐
- المستوى التعليمي: أقل من ثانوي ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ تكوين آخر ☐
- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

المحور الثاني: التدريب في المؤسسة

لا	نعم	محور التدريب
		التدريب
		1 هل يحصل العاملون على جميع فرص التدريب؟
		2 هل التدريب الذي استفدت منه يؤهلك للعمل في منصب اكبر درجة؟
		3 هل التدريب يعمل على إحداث تغيرات تدريجية في الوظيفة الموكلة إليك؟
		4 هل تستخدم المؤسسة أساليب حديثة في تدريب العاملين؟
		5 هل يشعر العاملون بالتحفيز بعد خضوع لبرامج التدريب؟

بيانات تتعلق بتقييم اثر التدريب حسب كيرك باتريك

لا	نعم	لتدريب حسب نموذج كيرك باتريك
		ردود الأفعال
		1 هل محتويات البرنامج التدريبي تتناسب مع احتياجاتي الوظيفية
		2 هل محتويات البرنامج التدريبي تتناسب مع احتياجاتي الشخصية؟
		3 هل يرتبط البرنامج التدريبي بمجال علي؟
		4 هل يستخدم المدرب لغة سهلة تتناسب مع مستويات المتدربين؟
		5 هل أهداف البرنامج التدريبي واضحة وسهلة الاستيعاب؟

تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين
حالة مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة ولاية تقرت خلال سنة 2021

التعلم

التعلم	نعم	لا
محور التعلم		
1	هل ساعد البرنامج التدريبي في إضافة مهارات جديدة	
2	هل أسهم البرنامج التدريبي في إضافة معارف جديدة	
3	هل يتيح البرنامج التدريبي الفرصة لتبادل المعلومات والمعارف والخبرات بين المتدربين؟	
4	هل زود البرنامج التدريبي بمهارات تطبيقية جديدة للمتدربين؟	
5	هل ساعد البرنامج التدريبي على الابتكار والتجديد في مجال الوظيفة؟	

النتائج:

النتائج	نعم	لا
محور النتائج		
1	هل عزز البرنامج التدريبي من ممارسة أخلاقيات المهنة	
2	هل أدى البرنامج التدريبي إلى المشاركة نحو الأفضل في مجال العمل؟	
3	هل يدفع البرنامج التدريبي إلى التقييم المستمر لأداء العمل؟	
4	هل أسهم البرنامج في زيادة إنجاز العمل؟	
5	هل أسهمت النتائج في تطوير البرنامج التدريبي؟	

بيانات تتعلق بأداء العاملين

أداء العاملين	نعم	لا
محور أداء العاملين		
1	هل يتوفر الحماس العالي لدى الموظف عند إنجاز الأعمال؟	
2	هل يتحمل الموظف ظروف العمل الضاغطة؟	
3	هل يبذل الموظف الجهد الكافي لإنجاز الأداء الوظيفي في الوقت المحدد؟	
4	هل يعتمد الموظف على قدرته الذاتية في إنجاز الأعمال	
5	هل يحقق الموظف مستوى الإنتاجية المطلوب؟	