

التدريب أثناء العمل وأثره على جودة العمل
(دراسة تطبيقية على موظفي شركة الكهرباء-ولاية سنار -2023)
أبوبكر علي خضر بجيت^{1*}

¹أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة سنار (السودان)، Abosinnar@outlook.com

تاريخ الاستلام: 2023./11/01 تاريخ القبول: 2023/12/29

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التدريب أثناء العمل بمحاوره، (نوع، تنوع، شمولية، تقييم) المادة التدريبية وجودة العمل بمحوري (جودة العمل، إدارة الذات)، ومعرفة المفهوم، الأهمية الأهداف المبادئ، المعوقات، تنوع أهمية الدراسة في توفير البيانات والمعلومات للاستفادة منها في عملية إتخاذ القرار. إبراز أهم الاساليب التقنية المستخدمة في تحديد الاحتياج التدريبي وفن تنفيذ وتقييم برامج التدريب. تكونت عينة الدراسة من موظفي شركة الكهرباء بولاية سنار- جمهورية السودان، اختيرت العينة العشوائية البسيطة لمجتمع الدراسة لعدد 75 موظف، واعتمد الباحث الإستبيان بغرض جمع البيانات، أستخدم التحليل الكمي للبيانات، باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) أهم النتائج: ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين محاور التدريب أثناء العمل (نوع، شمولية، تقييم) المادة التدريبية وجودة العمل، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين محور التدريب أثناء العمل (تنوع) المادة التدريبية وجودة العمل، ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين محاور التدريب أثناء العمل (نوع، تقييم) المادة التدريبية ومهارة إدارة الذات، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين محاور التدريب أثناء العمل (تنوع، شمولية) المادة التدريبية ومهارة إدارة الذات. اهم التوصيات: مراعاة أن تكون أهداف التدريب المعلنة تتوافق مع احتياجات التدريب في العمل، التركيز على الابتكار في التدريب، الاهتمام بالمهارات السلوكية.

الكلمات المفتاحية: نوع المادة التدريبية، تنوع المادة التدريبية، شمولية المادة التدريبية، تقييم المادة التدريبية، جودة العمل، إدارة الذات.

* Corresponding author, e-mail :Abosinnar@outlook.com

Training During Work and its Impact on the Quality of Work (Applied Study on Employee of Electricity Company, Sinnar State-2023)

Abobakr Ali khedr bkhit ^{1*}

¹ Assistant professor, faculty of economic and management studies. University of Sinnar(Sudan), Abosinnar@outlook.com

Received: 01/11/2023; Accepted: Day/Month/Year

Summary:

The study aimed to know the relationship between on-the-job training with its axes (type, diversity, comprehensiveness, evaluation), the training material and the quality of work with its axes (quality of work, self-management), and knowledge of the concept, importance, goals, principles, and obstacles. The importance of the study stems from providing data and information for benefit. Including in the decision-making process. Highlighting the most important technical methods used in identifying training needs and the art of implementing and evaluating training programs. The study sample consisted of employees of the Electricity Company in Sinnar State - the Republic of Sudan. A simple random sample was chosen for the study population of 75 employees. The researcher adopted the questionnaire for collecting data. I used quantitative analysis of the data, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The most important results: There is no relevant relationship. There is a statistically significant relationship at a significant level (0.05) between the axes of on-the-job training (type, comprehensiveness, evaluation) of the training material and the quality of work. There is a statistically significant relationship at a significant level (0.05) between the axes of on-the-job training (diversity) of the training material and the quality of work, not There is a statistically significant relationship at a significant level (0.05) between the axes of on-the-job training (type, evaluation) of the training material and self-management skill. There is a statistically significant relationship at a significant level (0.05) between the axes of on-the-job training (diversity, comprehensiveness) of the training material. and self-management skill. The most important recommendations: Make sure that the stated training objectives are compatible with the training needs at work, focus on innovation in training, and pay attention to behavioral skills.

Keywords: type of training material, diversity of training material, comprehensiveness of training material, evaluation of training material, quality of work, self-management.

I- تمهيد:

يعد التدريب من المفاهيم الاساسية لتطوير وتحسين وتنمية مهارات العاملين وكفاءة اداءهم وذلك في سبيل رفع مستوي كفاءة وتحسين الاداء وزيادة الانتاجية الي أقصى قدر من ممكن من الجودة والسرعة ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيسياً في تنمية مهارات العاملين ونجاح التدريب في تخفيض أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة حتى يكتمل الفرد العامل من تأدية عملة بالشكل الامثل.

يعرف الصباب التدريب أثناء العمل بأنه التدريب الذي يحصل عليه الفرد من الزملاء الذين لديهم خبرات أكثر أو من الرؤساء. كما توجد مهارات إدارة الذات التي تعني إلزام الشخص نفسه بمجموعة من القيم والقواعد والخطط، مع الشعور بالرقابة الذاتية، والتحكم بال رغبات، والسلوكيات، بهدف تطوير الذات وتحقيق الاهداف، والمضي قدماً نحو تحقيق النجاح بمرونة كبيرة.

تنحصر مشكلة الدراسة

يلاحظ أن هنالك عدم اهتمام بالتدريب خصوصاً في نوع المادة التدريبية وتنوعها وشموليتها وتقييمها مما ينعكس ذلك سلباً على مهارات العاملين المتمثلة في المهارات الفنية والمهارات السلوكية وجودة العمل وإدارة الذات ومهارة الاتصال ويتعاطم هذا الضعف في البرامج التدريبية خصوصاً في الدول النامية لعدم ربط التدريب بالواقع وبيئة العمل كذلك تجاهل عملية تقييم البرامج التدريبية أيضاً هنالك ضعف كبير في عملية قياس مهارات العاملين المتمثلة في مهارات الفنية وتعني المعرفة اللازمة التي يمتلكها الشخص لإداء مهام محددة ، والمهارات السلوكية التي تندرج تحت العنوان العام لحسن الخلق أو الصداقة أو النضج أو الفطرة السليمة ، ومهارات إدارة الذات التي تعني قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الاهداف التي يصبو إلى تحقيقها ، ومهارة جودة العمل وهو المستوى الذي يلي ويتجاوز توقعات العمل أو الشركة من ناحية الاتصال وتلبية حاجات العمل ، وأخيراً مهارة الاتصال والتي بموجبها يقوم شخص بنقل أفكار أو معاني أو معلومات رسائل كتابية أو شفوية وعبر وسيلة إتصال تنقل هذه الافكار من شخص لآخر .

ومن هنا جاء اهتمام الباحث بدراسة دور التدريب أثناء العمل في تنمية مهارات الافراد العاملين في الشركة القومية لتوزيع الكهرباء وعلى ضوء ما سبق.

يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية: -

- 1- هل تؤثر نوع المادة التدريبية على مهارات العاملين؟
- 2- كيف يمكن تنوع المادة الضريبية أن تؤثر على مهارات العاملين؟
- 3- هل تعتبر شمولية المادة التدريبية ذات تأثير على مهارات العاملين؟
- 4- ما أثر تقييم المادة التدريبية على مهارات العاملين؟

أهمية الدراسة.

الاهمية العلمية: -

- 1- لإزدياد الاهتمام بدراسة التدريب في الألفية الثالثة في معظم دول العالم وهذه الظاهرة جديرة بالاهتمام في بلد كالسودان.
- 2- محاولة للفت انتباه الباحثين الى دراسة وبمحت موضوع التدريب وعلاقته بالتقنية والتكنولوجيا والاساليب التدريبية الحديثة
- 3- توفير البيانات والمعلومات للاستفادة منها في عملية إتخاذ القرار.

الاهمية العملية: -

- 1- أن التطور التكنولوجي والعلمي بات سريعاً مما يتطلب بالضرورة الحرص على تعلم مهارات وعلوم جديدة.
- 2- إبراز أهم الاساليب التقنية المستخدمة في تحديد الاحتياج التدريسي وفن تنفيذ وتقييم برامج التدريب والمتدربين ومن ثم استخلاص أهم النتائج والتوصيات.
- 3- الكشف عن مدى قيام بتطبيق مفهوم التدريب وتقييم اداء العاملين به ومعالجة الاخطاء الشائعة إن وجدت.

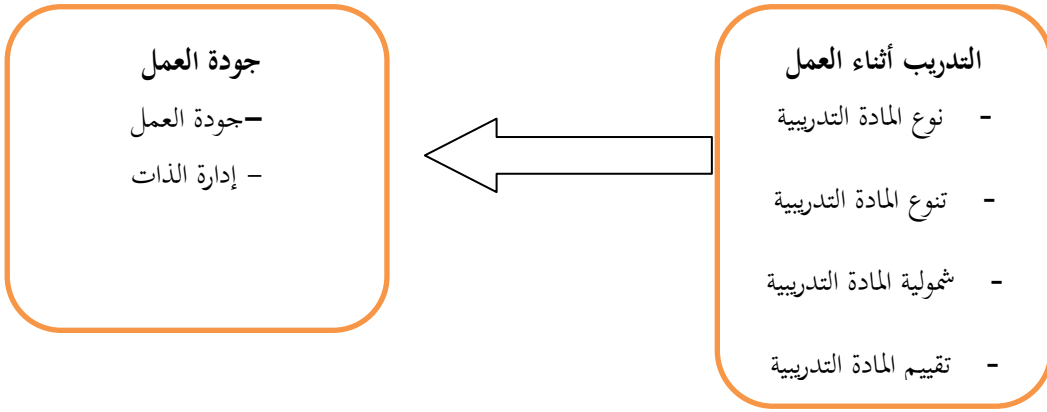
أهداف الدراسة:

- 1- تقديم دراسة منهجية تهدف لقياس أثر البرامج التدريب أثناء العمل على مهارات العاملين.
- 2- التعرف على الإطار العام للتدريب أثناء العمل من حيث المفهوم، الأهمية الأهداف المبادئ، معوقات تطبيقه وطريقة تقييم أداء العاملين.

فروض الدراسة:

- (1) هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى معنوية (0.05) بين نوع المادة التدريبية ومهارات العاملين.
- (2) هنالك علامة ذات دلالة إحصائية عن مستوى معنوية (0.05) بين تنوع المادة التدريبية ومهارات العاملين.
- (3) هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى معنوية (0.05) بين شمولية المادة التدريبية ومهارات العاملين.
- (4) هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى معنوية (0.05) بين تقييم المادة التدريبية ومهارات العاملين.

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 الأساليب الإحصائية المختلفة، المنهج التاريخي: لعرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وكذلك المعلومات التاريخية.

طرق جمع البيانات: اعتمد الباحث على المصادر التالية:

البيانات الأولية: أداة الاستبيان

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

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: 2023م

الحدود المكانية: ولاية سنار- شركة الكهرباء

الحدود البشرية: موظفي شركة الكهرباء.

الدراسات السابقة:

5/ دراسة (العطوى 2007).

بعنوان أثر اساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العممة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية. هدفت الى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية والتعرف على أثر اساليب التدريب عليها. أهم النتائج: إن المتوسط العام لتصورات المحيئين لأساليب التدريب المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة وأن المتوسط العام لتصوراتهم لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة. وجود أثر لأساليب المتبعة في فاعلية برامج التدريب المتدربين في المؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني في المملكة العربية السعودية. أهم التوصيات: - ضرورة تحسين بيئة التدريب تحسين البنية الاساسية للتدريب واختيار المدربين التي لهم خبرة في هذا المجال.

6/ دراسة (حجزي 2005)

بعنوان: - قياس أثر إدراك ادارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الاردنية. دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين "العام والخاص" هدفت الدراسة الى بناء النموذج لتوظيف إدارة المعرفة في المنظمات الاردنية العامة والخاصة من خلال اجراء دراسة تحليلية مقارنة بالقطاعين وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الطبقتين الاداريتين العليا والوسطى في ظل منظمة والبالغ عددهم (385) أما وحدة المعاينة فقد كانت من مجتمع أفراد الإدارتين العليا والوسطى في المنظمات المبحوثة وكان عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (227) استبانة من القطاع العام وعند (115) استبانة من القطاع الخاص اهم النتائج:- ان المنظمات الاردنية العامة والخاصة تدرك وعلى حد سواء ماهية ادارة المعرفة بمختلف ابعادها من حيث المفهوم والدور والموجودات والاهداف والفوائد وقيادة المعرفة والثقافة التنظيمية وان المنظمات الاردنية في القطاعين تمارس إدارة عمليات المعرفة من حيث لتوليد التشارك والتعليم وظهرت الدراسة ان المنظمات الاردنية العامة والخاصة توظف ادارة المعرفة في اعمالها وان كانت بدرجة قليلة وكانت اهم التوصيات التي خلصت اليها هذه الدراسة كالتالي :- أنشاء هيئة حكومية تعنى بشؤون ادارة المعرفة في المنظمات الاردنية بالإضافة اعادة النظر بالقوانين والانظمة بحيث تسترجع وتعزز توليد المعرفة والتشارك .

7/ دراسة (عبيدات 2003م)

بعنوان واقع استراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الاردنية. هدفت الدراسة الى التعرف على واقع استراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الاردنية وهي بصورة تبني النظرية الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها المختلفة. أهم النتائج الاردنية وهي لديها مقدرة متوسطة في الربط بين إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب بين إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب والتخطيط الاستراتيجي للبنك لكل. أن تطبيق وظيفة التدريب للموارد البشرية في البنوك الاردنية تحتم بدرجة عالية وأن أهم المعوقات التي تعيق تبني البنوك الاردنية النظرية الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها المختلفة ومنها وظيفة التدريب هي ضعف قيم الثقافة المنظمة الي تدعم مشاركة الموظفين في إتخاذ القرارات الاستراتيجية وضعف التنسيق التعاون بين دائرة الموارد البشرية والوحدات الوظيفية الاخرى.

الإطار النظري:

ماهية التدريب أثناء العمل

تمهيد:

يعرف التدريب بانه الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك يجعلهم أكثر فعالية في أداء مهامهم (الطعاني، 2002، ص 12).

ويعرفه جاس ستوتز بانه تعليم المتدربين المهارات المطلوبة منهم للقيام بهذه المهام بالشكل المطلوب وزيادة معلوماتهم وتحسين مهاراتهم وذلك ليكونوا أكثر كفاءة وفعالية في أداء الأعمال المطلوبة منهم (أبو النصر، 2005، ص 247).

مفهوم التدريب أثناء العمل:

لمفهوم التدريب أثناء العمل مرادفات كثيرة تستخدم في التعبير عنه ومنها التدريب داخل العمل والتدريب في مواقع العمل والتدريب على رأس العمل وغيرها من الالفاظ المختلفة ولكنها جميعاً تتفق تقريباً في المفهوم.

يرى الفايز أن في هذا النوع من التدريب يقوم المدرب والمتدرب بأداء التدريب في بيئة العمل وهي تقوم في اتجاهين نظري وعملي حيث يقوم المدرب بالشرح النظري والتدريب على الآلة ثم يقوم المتدرب بتوجيه الاسئلة والاستفسارات الى المدرب (الفايز، 1986، ص 64).

كما يعبر الجوير أن هذا النوع تقدمه المؤسسات والمنظمات لموظفيها على رأس العمل وذلك لتزويدهم بالجديد المفيد من العلوم والتقنيات ليزدادوا علماً وفناً في مجال أعمالهم فيحسن إنتاجهم وتزداد رواتبهم وهكذا يصرف بالحوافز فتستفيد المؤسسة والموظف والمجتمع (الجوير، 2003، ص 18).

أهمية التدريب أثناء العمل: -

ويرى الباحث أن ما يزيد من أهمية التدريب أثناء العمل هو ملامسته للواقع بالممارسة الفعلية والتطبيق وكذلك نقل المهارات والمعارف من المدربين الى الافراد من خلال مشاهدتهم على الطبيعة كيفية التعامل ويعتبر المتصل أنه من أكثر أنواع التدريب التي تتيح فرصة التدريب استخداماً في العديد من المؤسسات العسكرية باعتباره من الاساليب التي تتيح فرصة التدريب في مواقع العمل الفعلية وعلى نفس الاجهزة والمعدات التي يستخدمها الافراد في عملهم إضافة الى إنخفاض تكلفته (المقبل، 1990، ص 25).

ويرى البقمي أن التدريب على رأس العمل له عدة مميزات منها:

- 1- يكسب الفرد الخبرة في بيئة العمل الواقعية.
- 2- تتيح للمتدرب تطبيق خبراته التي تلقاها أثناء التدريب في ممارسة لعمله اليومي.
- 3- يساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.
- 4- إنخفاض تكلفته.
- 5- سرعة تدريب جميع الافراد على ما يستجد في مجال عملهم.
- 6- يتيح الفرصة للرؤساء المباشرين للتعرف على مستويات مرؤوسيههم (البقمي، 1999، ص 36).

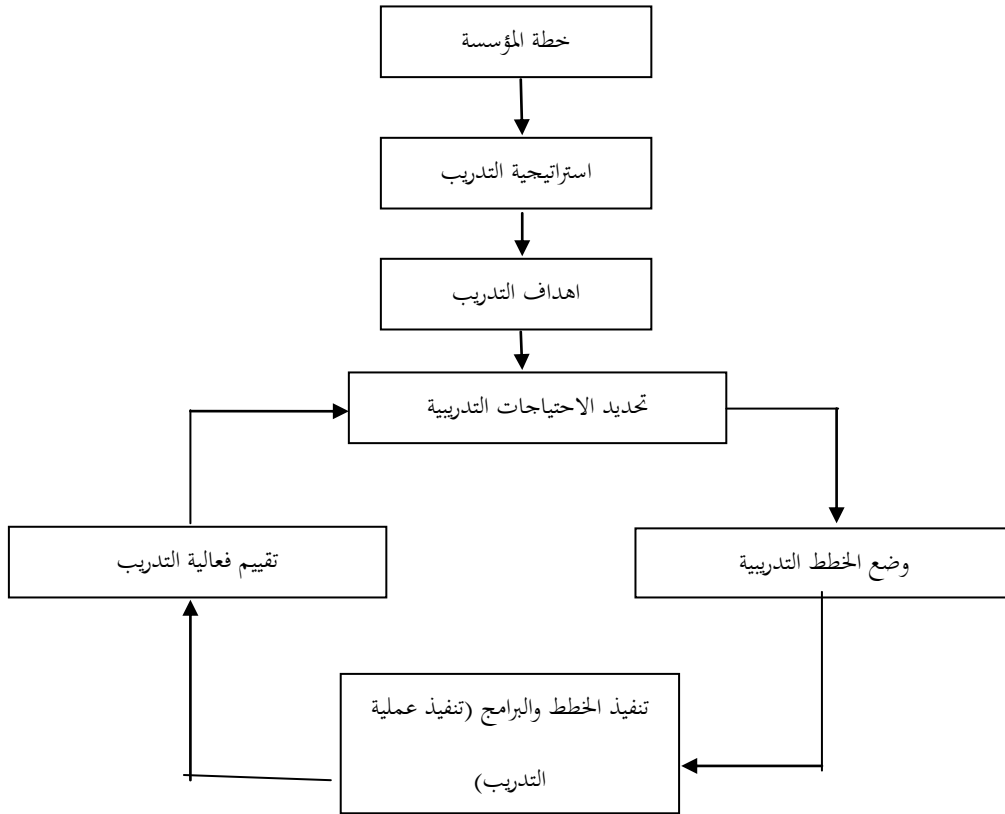
طرق وأساليب التدريب أثناء العمل:

أن عملية اختبار اساليب التدريب تعد ذات أهمية لتحقيق النجاح للبرنامج التدريبي لما لها من تأثير على تقبل المتدربين لأنواع المعرفة أو المهارات أو الاتجاهات التي يسعى البرنامج الى تحقيقها.

وبالرغم من تعدد تلك الاساليب وأهمية كل منها، إلا أنه يجب التنوع في إستخدامها بما يتفق مع العديد من المتغيرات وذلك لمراعاة مبدأ التشويق والبعد عن التكرار والرتابة في عرض محتوى البرنامج التدريبي وتحقيق حاجات هؤلاء المتدربين التي تختلف باختلاف أسلوب تحملهم المعرفي وتعلمهم المهاري وتنمي مع دوافعهم واتجاهاتهم ومستوى ثقافتهم ونموهم المهني (الحمامي، 1999م، ص 27).

لذا يرى الباحث أن اختيار الاسلوب يتوقف على عدة عوامل منها قدرات ومستويات المتدربين، القدرات والمهارات التي يتمتع بها المدربين، وموضوعات التدريب، الاحتياجات التدريبية اللازمة.

الشكل(2) مراحل العملية التدريبية



المصدر: رائد حسين، أسس العملية التدريبية، عمان، دار الفارابي للنشر والتوزيع، 2008، ص 65.

أنواع البرامج والتدريبية: -

يرى الشاعر أن التدريب ينقسم من حيث التنفيذ الى قسمين رئيسين هما: التدريب قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة، ومن حيث التطبيق الى قسمين كذلك هما: التدريب النظري والتدريب العلمي.

التدريب من حيث التنفيذ (اليوسف، 2004م، صوص 12-26):

أ/ التدريب قبل الخدمة: -

يقصد به إعداد الأطر البشرية إعداداً مسبقاً لتولى مهمة معينة ويتم ذلك غالباً في النواحي التطبيقية وبعد أحياناً متطلباً رئيساً للتخرج من الجامعات والمعاهد العليا.

ب/ التدريب أثناء الخدمة:

وبعد التدريب أثناء الخدمة أحد الاساليب التي تحقق الاستخدام والتوافق بين الفرد وحاجاته وقدراته وبين متطلبات العمل، ويرى اليوسف أن التدريب أثناء الخدمة هو بمنزلة ضبط وتوجيه وحفز طاقات النمو المهني الذاتية الموجودة لدى العاملين وذلك عن طريق تهيئة الظروف الموضوعية الملائمة لتوجيه النمو المهني الذاتي وإتقان المهارات المختلفة لكي تكون العملية استمرارية وخلاقة كما يؤكد على أن كل خلل في استراتيجية الاعداد وقبل الخدمة لابد من إصلاحه وتعديله عن طريق التدريب أثناء الخدمة.

أهداف التدريب: -

تهدف العملية بشكل أساسي إلى إزالة أسباب القصور والضعف في اداء وسلوك الافراد الحالي والمتوقع وفق مات رغبة المؤسسة وتتلخص فيما يلي: (حجزي، 2006، ص 256)

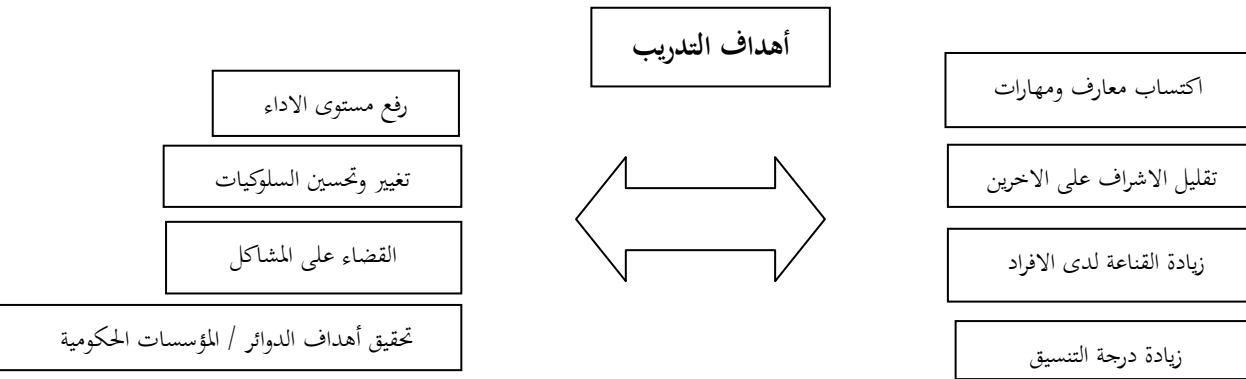
إطلاع العاملين على المعلومات المتعلقة بالبيئة الداخلية للمؤسسة (أهدافها العامة والمرحلية ، ووسائل العمل فيما وآلية ، والتنظيمات الداخلية المسخرة لتحقيق الاهداف من الداخل والخارج ، وكذلك على المعلومات المتعلقة بالبيئة الخارجية مثل الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة

التي تتمثل في مسار العمل ، واللوائح القانونية التي تحكم المؤسسة وتقيدها وكذلك إكساب العاملين معارف وخبرات ووظيفة متخصصة ومعلومات عامة تتعلق بتقنيات العمل والمهام والاعمال الممارسة وطرق الاداء المناسبة وحقل المهارات والقدرات المتوفرة والتمكن من استقرارها . (الصيرفي، 2013، ص 38)

فان رسالة التدريب أثناء العمل تكمن في تحقيق الاهداف التالية:

- 1- ضمان أداء العمل بفعالية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير الاداء التي يحددها الرؤساء وبين الاداء الفعلي للعاملين.
- 2- رفع الروح المعنوية للأفراد القوي العاملة تجاه مهارتهم في اداء العمل واهتمامهم به.
- 3- التمهيدي لإعادة التنظيم الإداري والتطوير التنظيمي من تنمية المهارات لتناسب مع متطلبات العمل وأهداف المنظمة.
- 4- التدريب يعد أداة ضرورية لمنع تقادم المعلومات والمهارات وتحفيز الافراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل وتكثيف الموارد البشرية مع التغيرات البيئية والتكنولوجية للمؤسسة. (بربر، 2008، ص176)

الشكل (3) تصنيف أهداف التدريب



المصدر مسعود، غلتائه مسعود، دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات الإدارية القيادية، جامعة سانت كليمنس العالمية، العراق كلية العلوم الادارية، قسم إدارة الاعمال، رسالة دكتوراه غير منشورة، 2012 ص 89.

نوع المادة التدريبية: - (4.30 مساء 15-3-2022 م <https://art.m.wikipedia.org>)

ما يستخدم في عملية التدريب من مادة مكتوبة كالكتب والمذكرات والمقالات والبحوث والمحاضرات المطبوعة والحالات الدراسية وغيرها من المواد المطبوعة التي توزع على المتدربين خلال الفترة الزمنية للبرنامج التدريبي، وتعتبر عنصراً مهماً من عناصر عملية التدريب.

* الأغراض الأساسية للمادة التدريبية: -

- 1- توضيح محتويات البرنامج واهدافه وشروطه ومدته والوظائف المستهدفة.
- 2- توضيح الوحدات التدريبية لكل مادة وزمنها وأهدافها وموضوعاتها.
- 3- توضيح الادوار المشاركة في التدريب والمدرب والمتدرب.

مكونات المادة التدريبية: -

- مفتاح المادة: يحتوي على العناصر المتعلقة بالتعريف بالمادة وأهدافها وأهميتها وبالتوثيق والمحتويات.
- المحتوى التدريبي النظري: وهو الإطار النظري للمادة التدريبية يحتوي على المعلومات التي تساعد المتدرب على فهم موضوع المادة والقدرة على القيام بتطبيقاتها الأساسية.
- المحتوى العلمي: التطبيقات العلمية للمادة التدريبية ويتبع تقسيمات الواحات التدريبية حيث تتضمن في كل وحدة تدريبية جلسات تدريبية والتي تضم الانشطة التدريبية اللازمة لتحقيق أهداف الجلسة ضمن إطار زمني محدد.

تنوع المادة التدريبية (Mob+3a+h.com 15/3/2022. 4:54pm): -

بمعني اساسيات المادة التدريبيه ونواتج التدريب العامة والتوضيحية والادائية والمحتوي العلمي للمادة التدريبيه والانشطة التدريبيه وطرائق التدريب وطرق التدريب التي تساعد في شرح مادة تدريبيه متخصصة: -

- المحاضرات: وهي من الطرق التقليديه المتعارف عليها في شرح مادة تدريبيه متخصصة يقوم المدرب بتوضيح الحقائق العلمية دون منافسه المتدربين يساعد ذلك النوع في عدم فقدان المدرب لتركيزه أثناء الشرح حيث لا توجد مقاطعة في جانب المتدربين ويعاب عليه عدم وجود تفاعل مع المتلقين.
- التدريب على استخدام الآلات والمعدات: ويكون ذلك النوع في حاله ما إذا كانت الحقائق التدريبيه تنطوي على استخدام نوعيات جديدة في الآلات والمعدات من أجل تطوير العمل في مؤسسة معينه.

شمولية المادة التدريبيه(عبد الواحد 1999ص 113): -

بمعني الحقيبه التدريبيه وتضم كل التجهيزات والادوات والمواد والاستراتيجيات والتكتيكات التدريبيه المهمه بتكامل للتأثير على معارف ومهارات وسلوك المتدرب.

مكونات رئيسية وهي Info a hakapetk.com الساعة 2 ظهرها 2022-3-24 : -

شمولية المادة التدريبيه تمكن الموظف من احتلال القدره على الابداع والابتكار وتطوير أعماله التي ينجزها بسرعة عالية مختصراً كثيراً من الاجراءات الادارية ومكنت الموظف من إنجاز أعمال المراجعين وتقليل انتظارهم ولاكتساب رضاهم.

تقييم المادة التدريبيه (Edatraledig.com 24.mar.2022 3.17pm): -

تشكل المادة التدريبيه أحد اضلاع مثلث التدريب المهمه التيلا يمكن أن يحقق التدريب أهدافه بدونها ولهذا فمن المهم أن تكون المادة التدريبيه المستخدمة مستوفيه لعدد من المعايير التي يفرضها الواقع التدريبي والتي سيتم بيأنها في هذا الجزء من هذه الورقة. ويمكن تصنيف المعايير وبين ما هو متعلق بالمحتوى وما هو متعلق بالشكل والاخراج ومحل جودة المادة التدريبيه.

معايير التقييم: -

هنالك الكثير من المعايير التي يمكن استخدامها في تقييم المادة التدريبيه في مجال الادارة أهم المعايير المستخدمة في تقييم المادة التدريبيه بالجمعيه السعوديه ما يلي: -

1/ الاهداف عامة المادة التدريبيه:

يتناول هذا المعيار وجود أهداف عامة ومحدده فيالخطة التدريبيه تبين ما تسعى المادة التدريبيه الى تحقيقه وما هو المتوقع تعلمه من هذه المادة في نهاية المطاف كوحده ووحده.

2/ الأهداف الفرعية لموضوعات المادة التدريبيه:

حيث أن الهدف العالم يعطي صورة شمولية تسعى المادة لتحقيقها فأن الاهداف الفرعية تعطي صورة تفصيلية للمادة التي تتعرض لها.

3/ قائمة محتويات المادة:

تمثل قائمة المحتويات أحد عناصر المادة التدريبيه نظراً بما تقدمه المتدرب من نظره شمولية لعناصر المادة ولهذا فقد تم اخذ قائمة المحتويات كأحد عناصر تقييم المادة التي يتم النظر اليها أثناء عملية التنظيم.

4/ وضوح الموضوع:

تتداخل كثير من مواضيع التدريب وخاصة في حقل الادارة نظراً لترابطها ولذلك فأن من ضمن معايير تقييم المادة موضوع وضوح المادة الذي يتطرحه المادة وعدم التباسه مع غيره من المواضيع او تداخله بشكل غير دقيق مع موضوعات اخرى لا يمكن إيجاد رابط بينها وقد اعتبر هذا المعيار أحد معايير تقييم المادة التدريبيه.

5/ تقديم نماذج علمية:

من بين المعايير المستخدمة في تقييم المادة التدريبية هي مدى توفر نماذج علمية مرتبطة بالنظريات ضمن محتويات المادة التدريبية بحيث تكون مرتبطة بموضوع المادة علمياً وموضوع المادة علمياً وموضوعية بالشكل المناسب حسب سياق الموضوع.

ماهية مهارات العاملين

تنمية المهارات: -

تعرف التنمية بأنها تلك العملية المتكاملة والمخططة موضوعياً والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة الى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمات محددة والمنظمة لظروف وقواعد واساليب الاداء المطلوب وامكانياته والقادرة على تطبيق تلك القواعد والاساليب والرغبة في اداء الاعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات. (السلمي 1997 ص126)

والمهارة هي القدرة على ترجمة المعرفة الى تصرف ينتج عنها الاداء المرغوب (طه 2005، ص99) والمهارة تعني ذلك السلوك الذي يرتبط بالقدرة العالية على حل المشاكل ومواجهة المواقف بأعلى قدر من الفاعلية وهي الاداء المميز بثلاث قدرات أساسية هي السرعة، والدقة، والسلاسة وهي التابع المنطقي للأداء المتميز بعد إجمالي (حمزاوي 2007، ص7).

مهارة إدارة الذات: -

وتتمثل المهارات الذاتية للموظف على مجموعة من القدرات التي تساعد على أداء مهمة ومن هذه القدرات الجسمانية والقدرات العقلية، المبادرة والابتكار وضبط النفس.

* القدرات الجسمانية:

تشمل كافة الاستعدادات التي تتصل بالناحية الجسمانية مثل القامة والهيئة والاستعدادات الفسيولوجية وتمثل في القوة البدنية والعصبية والقدرة على التحمل والنشاط والحيوية فالعمل الميداني شاق فهو يتطلب جهداً مركزاً ومتواصلاً ويتطلب القيام به استخدام منظماً للطاقة البدنية والعصبية (كنعان 2002م، ص319).

* القدرات العقلية:

لا شك أن مفهوم القدرة العقلية يعد مصطلحاً حديث الظهور نسبياً فقد نشأ هذا المفهوم في ميدان علم النفس التطبيقي وظهر في فرنسا مرتبطاً بقياس الذكاء.

ويتفق علماء النفس التعريف الاجرائي للقدرة العقلية يكونه ما ينتج عن الاداء العقلي كالقدرة العقلية هي القوة على أداء الاستجابة وتشمل على المهارات الحركية كما تشتمل على حل المشاكل العقلية.

أما العالم "تترسون" فيرى أن القدرة العقلية هي صفة يحددها سلوك الفرد أي بمعنى أنها صفة تحدد بها يمكن أن يقاس العمل أو ما يقوم به وتتلاقى التعاريف السابقة على ان القدرة العقلية ترتبط بالأداء.

* المبدأة: وهي الميل الذي يرفع الفرد لتقديم المقترحات وإيجاد العمل قبل الآخرين (اوريك 1960م، ص135).

ويرتبط بالمبدأة ثلاث سمات هي الشجاعة وسرعة التصرف والقدرة على التوقع.

فالشجاعة تمكن الفرد من مواجهة المواقف الصعبة، وتفرض قدرته على اتخاذ القرار بسرعة ودون تردد والقدرة على التوقع تؤدي الفرد الى التدخل السريع للموقف ومواجهة الحدث المتوقع من خلال قراءة الاحداث والمتغيرات الداخلية والخارجية.

* ضبط النفس:

تتمثل مهارات ضبط النفس في القدرة على الاتزان الانفعالي، وضبط الحساسية والقابلية للانفعال، كما أن القدرة على ضبط النفس تجعل الفرد ميالاً للتفاهم، وتساعد على تقبل النقد من الرؤساء والمرؤوسين دون انفعال أو غضب وتجنبه إتخاذ قرارات سطحية أو عاطفية غير مدروسة وتبعده عن التصرف وفق هواه وتمكنه من التحكم في عواطفه وتوجيهها نحو إتخاذ العمل. (كنعان 1992، ص318).

مهارات جودة العمل: -

عرفها "جاد الرب" (عمران 2020) بأنها مجموعة العمليات الكاملة المخططة والمستمدة والتي تستهدف لتحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي بدوره يهتم في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. كما تعني جودة العمل ظروف عمل جيد واشراف جيد، ومكافأة جيدة، وفرد في الاهتمام ولتحدي بالوظيفة وتتحقق جودة العمل الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (المغربي، 2004، ص 213)

وفي ضوء ما سبق يمكن ان تعرف جودة العمل على انها بيئة مناسبة للعاملين داخل المؤسسات، والمساهمة تعمل على إشباع حاجاتهم الاساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء مما ينعكس ايجابياً على الموظف فيشعر بالرضا والامن الوظيفي فيبذل أفضل جهد ممكن في تحقيق الاهداف التي تسعى إليها المنظمة.

أبعاد جودة العمل: -

أولاً: أسلوب التشارك: -

طبيعة العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية فكلما كانت تصرفات الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدراً لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على اداء المرؤوسين وإنتاجيتهم. (العبيدي. 2013 ص 48)

ثانياً: الامن والاستقرار الوظيفي: -

الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان في الحاجات التي تؤدي وراء استمرارية السلوك البشري واستقراره حيث يساهم ذلك في تحسين مستوى الاداء وزيادة الإنتاجية (البيادي، 2018، ص 23)

ثالثاً: التحسين المستمر: -

عرف Jam warn تحسين الجودة على انها الخلف المنظم لتغيير مفيد، ان فكرة التحسين المستمر تعتمد على تدعيم البحث والتطوير وتشجيع الابداع وتنمية المعرفة والمهارات لدى الكفاءات البشرية المتاحة بالمؤسسة. (خليل، 2014، ص 54)

II- الطريقة والأدوات :

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، وتم 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 شركة الكهرباء-ولاية سنار، تحت الاشراف الشخصي للباحث وتم استرداد عدد 80 استمارة منها (67) استبانة صالحة للتحليل بنسبة بلغت (81%).

ب. عينة الدراسة: تم إختيار العينة بطريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة (اوماسيكارن 2010) وتم توزيع عدد (80). تحقيقاً للغرض السابق للاستبانة قام الباحث بتصميم استمارة تهدف إلى قياس رأى أفراد العينة المبحوثة حول موضوع الدراسة (التدريب أثناء العمل وأثره على جودة العمل) وتتكون الاستمارة من قسمين:

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

القسم الثاني: وشمل عبارات الدراسة الأساسية: ويشتمل هذا القسم من عدد (39) عبارة تمثل محاور الدراسة وفقاً لما يلي:

جدول (1) عبارات الدراسة الأساسية

الرقم	المحور	عدد العبارات
1	نوع المادة الضريبية	8
2	تنوع المادة التدريبية	6
3	شمولية المادة التدريبية	7
4	تقييم المادة التدريبية	6
5	جودة العمل	6
6	إدارة الذات	7
	مجموع العبارات	40

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

II- النتائج ومناقشتها :

معامل ألفا كرو نباخ: Cranach's Alpha Coefficient

جدول (2) معامل ألف كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل الثبات	عدد القياسات	معامل ألفا
	65	0.941

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

يوضح الجدول (1) نتائج طريقة الاتساق لمعامل الثبات لأداة الدراسة الاستبانية ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ الكلي بلغت 0.94 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 ألفا
	65	0.97

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

يشير الجدول (2) إلى أن قيمة معامل الصدق الذاتي بلغت 0.97 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.

ج. تحليل بيانات الدراسة:

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

النسبة	التكرار	المتغير	البيانات الشخصية	النسبة	التكرار	المتغير	البيانات الشخصية
26.9%	18	دراسات اجتماعية	التخصص العلمي	70.1%	47	ذكر	النوع
32.8%	22	دراسات هندسية		29.9%	20	أنثى	
34.3%	23	دراسات تقنية		13.4%	9	20 وأقل من 30	العمر
6.0%	4	أخرى		34.3%	23	30 وأقل من 40	
23.9%	16	5 سنوات فأقل	سنوات الخبرة	29.9%	20	40 وأقل من 50	
20.9%	14	6-10 سنة		16.4%	11	50 وأقل من 60	
14.9%	10	11-15 سنة		6.0%	4	60 سنة فأكثر	
9.0%	6	16-20 سنة		41.8%	28	ثانوي	المؤهل العلمي
31.3%	21	أكثر من 20 سنة	34.3%	23	بكالوريوس		
			19.4%	13	دبلوم عالي		
			4.5%	3	ماجستير		
100%	67			100%	67		المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع حيث تبين أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور بنسبة بلغت 70%، مقابل 30% من أفراد عينة الدراسة هم من الإناث. ويوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر حيث تبين أن 34.3% من أفراد عينة الدراسة في الفئة العمرية ما بين (30 إلى 39 سنة)، بينما وجد أن 29.9% من أفراد عينة الدراسة في الفئة العمرية ما بين (40 إلى 49 سنة)، كما وجد أن 16.4% من أفراد عينة الدراسة في الفئة العمرية ما بين (50 إلى 59 سنة)، بينما وجد أن 13.4% من أفراد عينة الدراسة في الفئة العمرية ما بين (20 إلى 29 سنة)، وأخيراً وجد أن 6% من أفراد عينة الدراسة في أعمارهم أكثر من 60 سنة. يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي حيث تبين أن 41.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (ثانوي)، بينما وجد أن 34.3% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، في حين وجد أن 19.4% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (دبلوم عالي)، وأخيراً وجد أن 4.5% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (ماجستير). يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة حيث تبين أن 31.3% من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم العملية لدي المؤسسة أكثر من 20 سنة، بينما وجد أن 23.9% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم العملية تقل عن 5 سنوات، بينما وجد أن 20.9% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم العملية تتراوح ما بين (6 إلى 10 سنة)، كما وجد أن 14.9% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم العملية تتراوح ما بين (11 إلى 15 سنة)، وأخيراً وجد أن 9% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (16 إلى 20 سنة).

1/ التوزيع التكراري النسبي لإجابات الوحدات المبحوثة 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 لعبارة الدراسة.

جدول (5) تحليل عبارات نوع المادة التدريبية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
إن موضوعات الدورات لها علاقة بطبيعة عملي الوظيفي	4.52	.725	90.4%	4	موافق بشدة
أن أهداف التدريب تتوافق مع مضمون مواردها العلمية	4.33	.766	86.6%	7	موافق بشدة
إن أهداف التدريب المعلنة تتوافق مع احتياجاتي التدريبية في العمل الميداني	4.27	.863	85.4%	8	موافق بشدة
لقد أضف لي التدريب شيئاً جديداً من المعارف العملية والمهارات السلوكية	4.54	.804	90.8%	2	موافق بشدة
أحصل على اتجاهات وأفكار جديدة نتيجة اشتراكي بالدورات التدريبية	4.52	.636	90.4%	3	موافق بشدة
لقد حصلت من الدورة مهارات ومعلومات ساعدتني في عملية تطوير أساليب العمل في وظيفتي وتبسيط قرارات العمل بما يكفل سرعة تقديم الخدمة بأقل جهد ممكن	4.54	.636	90.8%	1	موافق بشدة
إن موضوعات الدورات لها علاقة بطبيعة العمل الذي أقوم به في وظيفتي	4.40	.719	88.0%	6	موافق بشدة
لقد لمست أن أهداف الدورة تتوافق مع مضمون مواردها العلمية والعملية	4.49	.683	89.8%	5	موافق بشدة
الوسط الحسابي العام	4.4515	.52897	89.0%		موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (نوع المادة التدريبية) تراوحت بين (4.54 من 5) للفقرة التي تنص على "لقد حصلت من الدورة مهارات ومعلومات ساعدتني في عملية تطوير أساليب العمل في وظيفتي وتبسيط قرارات العمل بما يكفل سرعة تقديم الخدمة بأقل جهد ممكن" وذلك بوزن نسبي (90.8%) 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 الفقرة التي تنص على "إن أهداف التدريب المعلنة تتوافق مع احتياجاتي التدريبية في العمل الميداني" بمتوسط بلغ (4.27 من 5)، ووزن نسبي (85.4%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (4.455) ووزن نسبي (89%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على التعريف الإجرائي

جدول (6) تحليل عبارات تنوع المادة التدريبية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
أن تنوع المادة التدريبية جعلني أستطيع حل كثير من المشاكل المتعلقة بالعمل لم أقدر على حلها سابقاً	4.49	.612	89.8%	1	موافق بشدة
إن تنوع المادة التدريبية جعلني أمتلك مهارات عمل متنوعة وخصائص متعددة في كافة مجالات عملي	4.45	.558	89.0%	2	موافق بشدة
أن تنوع المادة التدريبية ساعدني في ابتكار وتطوير أساليب عمل جيدة	4.30	.759	86.0%	5	موافق بشدة
أن تنوع المادة التدريبية ساعدني في إنجاز أعمال كثيرة ومختلفة ومتعددة تخدم العمل	4.30	.603	86.0%	4	موافق بشدة
إن تنوع المادة التدريبية ساعدني على ابتكار كثير من البرامج اللازمة التي أحتاجها في عملي	4.27	.790	85.4%	6	موافق بشدة
أن تنوع المادة التدريبية مكنتني من إيجاد خطط جديدة للعمل أكثر فاعلية وتنوع	4.34	.664	86.8%	3	موافق بشدة
الوسط الحسابي العام	4.3582	.48396	87.2%		موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

التدريب أثناء العمل وأثره علي جودة العمل

أبو بكر علي خضر بخيت 01

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (تنوع المادة التدريبية) تراوحت بين (4.49 من 5) للفقرة التي تنص على "أن تنوع المادة التدريبية جعلني أستطيع حل كثير من المشاكل المتعلقة بالعمل لم أقدر على حلها سابقاً" وذلك بوزن نسبي (89.8%) 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 الفقرة التي تنص على " إن تنوع المادة التدريبية ساعدني على ابتكار كثير من البرامج اللازمة التي أحتاجها في عملي " بمتوسط بلغ (4.27 من 5)، ووزن نسبي (85.4%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (4.35 من 5) ووزن نسبي (87.2%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على ع المادة التدريبية

جدول (7) تحليل عبارات شمولية المادة التدريبية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
ان شمولية المادة التدريبية احتوت على برامج جديدة طورت عملي	4.24	.676	84.8%	4	موافق بشدة
ان شمولية المادة التدريبية مكنتني من إنجاز أعمال المراجعين بدقة	4.15	.702	83.0%	7	موافق
أن المادة التدريبية اشتملت على كافة اعمال وتفاصيل برامج العمل ومهاراته ولم تكن مقتصرة على الاساسيات العامة	4.28	.670	85.6%	3	موافق بشدة
المادة التدريبية جاءت شاملة وكاملة ومكملة لمهارات خبرة العمل الشائعة التي اتمتع بها	4.24	.740	84.8%	5	موافق بشدة
ان شمولية المادة التدريبية مكنتني من الامتلاك القدرة على الابداع	4.22	.670	84.4%	6	موافق بشدة
أن شمولية المادة التدريبية ساعدتني على التطوير	4.42	.581	88.4%	1	موافق بشدة
أن شمولية المادة التدريبية جعلتني أنجز الاعمال بسرعة عالية	4.40	.698	88.0%	2	موافق بشدة
الوسط الحسابي العام	4.2793	.48377	85.6%		موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (شمولية المادة التدريبية) تراوحت بين (4.42 من 5) للفقرة التي تنص على "أن شمولية المادة التدريبية ساعدتني على التطوير" وذلك بوزن نسبي (88.4%) 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 الفقرة التي تنص على " ان شمولية المادة التدريبية مكنتني من إنجاز أعمال المراجعين بدقة " بمتوسط بلغ (4.15 من 5)، ووزن نسبي (83%) 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 (4.27 من 5) ووزن نسبي (85.6%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على شمولية المادة التدريبية

جدول (8) تحليل عبارات تقييم الخطة التدريبية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
يقيم المشاركون في البرنامج التدريبي بعد انتهائه مباشرة	4.01	.913	80.2%	6	موافق
يقوم مركز للتدريب بمتابعة أثر البرامج التدريبية على المتدربين بشكل دوري	4.01	.879	80.2%	5	موافق
يقيم أثر البرامج التدريبية من خلال ملاحظة المديرين المباشرة لسلك المتدربين بعد التدريب	4.01	.807	80.2%	4	موافق
تقيم البرامج التدريبية من خلال قياس مستوى تحسن أداء المشاركين بعد التدريب	4.19	.821	83.8%	1	موافق
يقيم مدى تعلم المشاركين في البرنامج باستخدام الاختبارات	4.03	.870	80.6%	3	موافق
يقوم مركز التدريب بالوقوف على آية انحرافات في العملية التدريبية بشكل سريع وآني	4.10	1.061	82.0%	2	موافق
الوسط الحسابي العام	4.0622	.68524	81.2%	موافق	

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (تقييم الخطة التدريبية) تراوحت بين (4.19 من 5) للفقرة التي تنص على "تقييم البرامج التدريبية من خلال قياس مستوى تحسن أداء المشاركين بعد التدريب" وذلك بوزن نسبي (83.8%) 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 الفقرة التي تنص على " يقيم المشاركون في البرنامج التدريبي بعد انتهائه مباشرة" بمتوسط بلغ (4.01 من 5)، ووزن نسبي (80.2%) 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 (4.06 من 5) ووزن نسبي (81.2%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على تقييم الخطة التدريبية

جدول (9) تحليل عبارات مهارة جودة العمل

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
ساعدني التدريب في إنجاز كمية كبيرة من العمل في نفس الفترة الزمنية	4.21	.845	84.2%	6	موافق بشدة
مكنني التدريب من إنجاز أعمال يومية بسهولة	4.22	.714	84.4%	5	موافق بشدة
مكنني التدريب من إنجاز عملي اليومي بجودة	4.27	.687	85.4%	3	موافق بشدة
مكنني التدريب من تقديم أساليب جديدة لإنجاز عملي	4.22	.599	84.4%	4	موافق بشدة
مكنني التدريب من تقليل الوقت اللازم لأتمام المعاملات اليومية	4.33	.637	86.6%	2	موافق بشدة
مكنني التدريب من رفع مستوى العمل	4.34	.686	86.8%	1	موافق بشدة
الوسط الحسابي العام	4.2662	.48812	85.3%	موافق بشدة	

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (مهارة جودة العمل) تراوحت بين (4.43 من 5) للفقرة التي تنص على "مكنني التدريب من رفع مستوى العمل" وذلك بوزن نسبي (88.6%) 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.

التدريب أثناء العمل وأثره علي جودة العمل

أبوبكر علي خضر بنحيت 01

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " ساعدني التدريب في إنجاز كمية كبيرة من العمل في نفس الفترة الزمنية " بمتوسط بلغ (4.21 من 5)، ووزن نسبي (84.2%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي لل فقرات ككل قد بلغ (4.26 من 5) ووزن نسبي (85.3%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على مهارة جودة العمل.

جدول (10) تحليل عبارات مهارة إدارة الذات

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
اعرف نقاط القوة والضعف في شخصيتي جيداً	4.37	.714	87.4%	3	موافق بشدة
اجعل الخيارات التي تواجهني في العمل فرصاً للتعلم وتوسيع الخبرة	4.42	.555	88.4%	2	موافق بشدة
اشعر بالثقة والایمان بالنفس عندما لا يكون هناك اشراقاً مباشراً علي	4.12	.844	82.4%	6	موافق
اسعى دائماً لتحقيق ما مطلوب مني فقط	3.91	1.011	78.2%	5	موافق
ارى الاشياء بمنظور الآخرين والفهم سلوكياتهم	3.91	.900	78.2%	4	موافق
من السهولة تغيير افكاري ورائي في العمل	3.70	1.206	74.0%	7	موافق
اهتم كثيراً بملاحظات الآخرين واصفي لها واحاول تفهمها	4.43	.633	88.6%	1	موافق بشدة
الوسط الحسابي العام	4.1237	.45305	82.5%		موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (مهارة إدارة الذات) تراوحت بين (4.43 من 5) للفقرة التي تنص على "اهتم كثيراً بملاحظات الآخرين واصفي لها واحاول تفهمها" وذلك بوزن نسبي (88.6%) 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 حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " من السهولة تغيير افكاري ورائي في العمل " بمتوسط بلغ (3.70 من 5)، ووزن نسبي (74%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي لل فقرات ككل قد بلغ (4.12 من 5) ووزن نسبي (82.5%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على مهارة إدارة الذات

جدول (11) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع مهارة جودة العمل

المتغيرات	قيمة R ² معامل التحديد	قيمة (F)	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
جودة العمل	0.188	3.599	2.462	3.864	.000
نوع المادة التدريبية			-.016	-.138	.891
تنوع المادة التدريبية			.401	2.809	.007
شمولية المادة التدريبية			.120	.881	.382
تقييم الخطة التدريبية			-.095	-1.055	.296

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

عند إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر نوع المادة التدريبية و تنوع المادة التدريبية و شمولية المادة التدريبية و تقييم الخطة التدريبية على مهارة جودة العمل ، كما يتضح في الجدول أعلاه رقم () حيث تبين أن

18% من التباين في المتغير التابع يرجع إلى المتغيرات المستقلة (نوع المادة التدريبية و تنوع المادة التدريبية و شمولية المادة التدريبية و تقييم الخطة التدريبية) ، حيث تبين أن هناك أثر إيجابي لتنوع المادة التدريبية على مهارة جودة العمل حيث بلغت قيمة هذا الأثر 0.401 وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.007 بمعنى أنه كلما إذا ذات المتغير المستقل بوحدة وأحدة تنوع المادة التدريبية فإن درجة مهارة جودة العمل تزيد بمقدار 0.401، بينما نجد أنه لا يوجد أثر لباقي المتغيرات المستقل الأخرى على المتغير التابع حيث بلغت جميع القيمة الاحتمالية لها قيم أكبر من 0.05.

جدول (12) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع مهارة إدارة الذات

المتغيرات	قيمة R ² معامل التحديد	قيمة (F)	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
إدارة الذات	0.248	5.099	1.986	3.487	.001
نوع المادة التدريبية			-.056	-.521	.604
تنوع المادة التدريبية			.311	2.432	.018
شمولية المادة التدريبية			.257	2.110	.039
تقييم الخطة التدريبية			-.017	-.212	.833

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية 2023م.

عند إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر نوع المادة التدريبية و تنوع المادة التدريبية و شمولية المادة التدريبية و تقييم الخطة التدريبية على مهارة إدارة الذات ، كما يتضح في الجدول أعلاه رقم () حيث تبين أن 24% من التباين في المتغير التابع يرجع إلى المتغيرات المستقلة (نوع المادة التدريبية و تنوع المادة التدريبية و شمولية المادة التدريبية و تقييم الخطة التدريبية) ، حيث تبين أن هناك أثر إيجابي لتنوع المادة التدريبية على مهارة إدارة الذات حيث بلغت قيمة هذا الأثر 0.311 وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.018 بمعنى أنه كلما إذا ذات المتغير المستقل بوحدة وأحدة تقيم تنوع المادة التدريبية فإن درجة مهارة إدارة الذات تزيد بمقدار 0.311، كما يوجد أثر إيجابي لشمولية المادة التدريبية على مهارة إدارة الذات حيث بلغت قيمة هذا الأثر 0.257 وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.039 بمعنى أنه كلما إذا ذات المتغير المستقل بوحدة وأحدة شمولية المادة التدريبية فإن درجة مهارة إدارة الذات تزيد بمقدار 0.257، بينما نجد أنه لا يوجد أثر لباقي المتغيرات المستقل الأخرى على المتغير التابع حيث بلغت جميع القيمة الاحتمالية لها قيم أكبر من 0.05.

IV- الخلاصة :

د: النتائج:

- 1- ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور التدريب أثناء العمل (نوع، شمولية، تقييم) المادة التدريبية وجودة العمل
- 2- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور التدريب أثناء العمل (تنوع) المادة التدريبية وجودة العمل
- 3- ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور التدريب أثناء العمل (نوع، تقييم) المادة التدريبية ومهارة إدارة الذات
- 4- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور التدريب أثناء العمل (تنوع، شمولية) المادة التدريبية ومهارة إدارة الذات

التوصيات:

- 1- ضرورة أن تكون أهداف التدريب المعلنة تتوافق مع احتياجات التدريب في العمل الميداني
- 2- أهمية تنوع المادة التدريبية للمساعدة على ابتكار كثير من البرامج اللازمة التي يحتاجها العاملين في عملهم
- 3- من المهم أن تكون المادة التدريبية شاملة حتى يتمكن الموظفين من إنجاز أعمال المراجعين بدقة
- 4- أهمية تقييم أداء المشاركين في البرنامج التدريبي بعد انتهائه مباشرة
- 5- التركيز على تحقيق الاستفادة من خبرات المدرسين.
- 6- التأكيد علي تحسين البرنامج التدريبي حتى يتمكن الموظف من إنجاز كمية كبيرة من العمل في نفس الفترة الزمنية
- 7- التأكيد على الاهتمام بالمهارات السلوكية حتى يتمكن الموظف من زرع الثقة في غيره من الموظفين.
- 8- التأكيد على الاهتمام بالمهارات السلوكية حتى تكون هنالك سهولة في تغيير الافكار والآراء في العمل
- 9- أهمية أن توفر المنظمة مجال واسعاً لطرح وجهة نظرنا حول قضايا العمل وان اختلفت مع وجهات نظرها

المراجع:

المصادر والمراجع: -

أولاً: القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة

1- سورة يوسف من ال آية 47 إلى ال آية 49

ثانياً: الكتب:

- 1- ابو النصر، مدحت محمد، 2005 تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدي العاملين داخل المنظمة القاهرة اجترارك ص87.
- 2- اوريك بندل 1960، عناصر الادارة، ترجمة عيس حامد بكر القاهرة دار الفكر العربي صفحة 135.
- 3- السهمي، علي 1997 إدارة الموارد البشرية، القاهرة مكتبة الادارة الجديدة ص126
- 4- الطعاني، حسن - التدريب: مفهومه، خصائصه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، دار الشروق عمان 2002 - ص12
- 5- العاسي، محمد (1999) الترتيب أثناء الخدمة في المجال التربوي، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
- 6- الصيرفي، (2013) محمد عبد الفتاح- التدريب الاداري رقم 2 الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريب، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان، الاردن.
- 7- الخطيب، رداح، احمد (2006) التدريب الفعال الطبعة الاولى، دار عالم الكتب الحديث للنشر عمان.
- 8- طه، طارق 2005م، الادارة والقيادة الاسكندرية: نشأة المعارف ص99.
- 9- كنعان، نواف 2002 الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية عمان: دار زهران للطباعة والنشر، ص 319.
- 10- عبد الستار عبد الواحد: قواعد تحديد الاحتياجات التدريبية عمان، دار العسيرة للطباعة والنشر 1999م ص113.
- 11- عطا الله، (2014) محمد تيسير الشرعة، إدارة العملية التدريبية الطبعة الاولى دار حامد للنشر والتوزيع - الاردن، صص 28-30 .
- 12- عسكر سمير احمد 1997 أصول الادارية، ط5، دبي الامارات العربية المتحدة، دار العلم للنشر والتوزيع ص246.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

- 1- البقيمي، عائض - سعد 1999م، تقييم فعالية التدريب على رأس العمل في حرس الحدود، رسالة ماجستير غير منشورة الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 35-36.
- 2- الجوير، عبد الرحمن غبراهيم 2003، التدريب وأهميته للسياحة، النموذج السعودي، بحث تقدم إلى ندوة السياحة في المشكلة المقومات الامكانيات الرياض، جامعة سعود ص18

- 3- اليساري سمر سعيد، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظف وزارة العدل والتنمية الاجتماعية في قطاع غدة، شهادة نيل درجة الماجستير إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الجامعة الاسلامية بغزة 2018.
- 4- المطيري، فيصل بن محمد (2010) دور التدريب أثناء العمل في تنمية مهارات الافراد العاملين بدوريات الامن بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية.
- 5- الساعدي، سامر عسير 2003 دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني رسالة ماجستير غير منشورة الرياض جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ص 27-68.
- 6- حمزاوي، محمد سعيد سيد، 2007 التدريب الاداري والامين الرياضي: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ص 6.
- 7- منال خليل، (2014) جودة حياة العمل وأثرها على تحسين إدارة الموارد البشرية، رسالة دكتوراه في إدارة الاعمال، جامعة أحمد داريه كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- 8- قائدة جباري، تأثير جودة الخدمة عيس الرضا للعاملين - دراسة حالة وكالة التابعة لمديرية الجمهورية للشركة الجزائرية للتأمينات تلمسان، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسويق، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبوبكر بلقاي (تلمسان) (2011).

رابعاً: المجالات:

1. العبيري بشير عبد العزيز، (2013) دور بيئة العمل على تعزيز الرضا الوظيفي - دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية العدد 30 صفحة 2013/8.
2. العبيري، جواهر (2013) أثر التوجيه الابداعي واستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.
3. المقبل، وليد بن ناصر 1998، التدريب على رأس العمل وأثره على كفاءة العسكريين في العمل بالقوات البحرية، دراسة تطبيقية لرؤية ضباط هيئة عمليات القوات البحرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض في، كلية الملك فهد الامنية.
4. الفايز نورة عبد الله، انواع التدريب والعوامل التي تحكم اختيارها، ندوة التدريب واهمية في رفع لقاءه الموظف المتعده - الرياض، معهد الادارة ص 64.
5. كنعان أحمد، (2007) تطوير كفايات المعلمين، مجلة المعلم العربي العدد الاول، الكويت.
6. عبد العزيز، عبد الله 2004 أساليب تطوير البرامج والمناهج التدريبيه لمواجهة الجرائم المستحدثة الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ص 21-28.

خامساً: مواقع الانترنت:

- 1- <https://ar.m.wikipedia.org> 15/12/2022.4:3apm.
- 2- Mobt3ath.com 15/11/2022.4:54pm.
- 3- info@hakapetk.com 1:57pm 24/10/2022.
- 4- [t33o.tobichhttps://akrory.mam9.com](https://akrory.mam9.com) 22/11/2008.2:3pm/24/10/2022.
- 5- eautrabetdig.com 8.nov.2009.24/11/2022.3.17pm.
- 6- <https://www.seac.com.sd>.