



المؤتمر الدولي 2021م حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي



البرامج التدريبية لرفع كفاءة العناصر البشرية دراسة ميدانية علي كلية الاقتصاد والعلوم السياسية – صرمان - جامعة صبراتة

محمد محفوظ محمد الميساوي¹ وعماد الدين محمد عياد أبو حلاله

جامعة صبراتة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - صرمان - ليبيا.

المُلخص

تاريخ الاستقبال: 2020-06-28
تاريخ الاستقبال: 2020-12-31
تاريخ القبول: 2021-01-31
تاريخ النشر: 2021-10-10

الكلمات المفتاحية

البرامج التدريبية ، تنفيذ البرامج التدريبية ،
الكفاءة التدريبية ، رفع كفاءة العناصر
البشرية

¹البريد الإلكتروني للباحث

Mohamed.elmesawi@sabu.edu.ly

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية البرامج التدريبية لرفع كفاءة العناصر البشرية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - صرمان / جامعة صبراتة، تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي من خلال توزيع إستبانة على أفراد العينة ،حيث يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (90) عضو هيئة تدريس ولقد تم تحديد عينة البحث والبالغ عددها (73) عنصراً ، باستخدام اسلوب العينة العشوائية ، تم توزيع الإستبانة على جميع أفراد العينة ، استرجع منها (68)، وعند فحصها اتضح وجود (9) منها غير صالحة للتحليل لعدم استكمال بياناتها ، وبذلك أصبح عدد الإستبانة التي تم استخدامها في تحليل البيانات (59) إستبانة صالحة للتحليل، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (spss) ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية لمداهمية البرامج التدريبية (الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، الكفاءة التدريبية) وعلاقتها برفع كفاءة العناصر البشرية، وانتهت الدراسة بعدة توصيات أهمها: العمل على توفير بيئة ملائمة للبرامج التدريبية، وتعدد البرامج التدريبية يزيد من المهارات والقدرات الفنية لأعضاء هيئة التدريس، العمل على إستحداث مراكز تدريبية لها علاقة مباشرة بإدارة التدريب بالجامعة.

1. المقدمة:

إن الإستثمار فى العنصر البشري يعتبر من أهم وأخطر أنواع الإستثمارات. لذلك تعتبر عملية تنمية وتطوير و تدريب العاملين بالمنظمات هي من أسمى أهداف إستثمار العنصر البشري . لأن ذلك يترتب عليه زيادة الانتاجية وتخفيض التكاليف وتحقيق التميز التنافسي. فالتدريب يعتبر من أهم الوسائل المستخدمة في عملية تطوير وتنمية قدرات العاملين . ومن خلاله تستطيع المنظمات التأثير على سلوك وإتجاهات الأفراد والوصول بهم إلى درجة عالية من المهارات والكفاءات العالية . وهذا لا يأتي إلا عن طريق البرامج التدريبية من خلال تحديد محتوياتها وأساليبها والأدوات المساعدة لها والمدربين ومتابعة وتقييم هذه البرامج من أجل الرفع من كفاءة العناصر البشرية داخل المنظمات. ولأهمية التدريب والبرامج التدريبية وضرورتها الواضحة فستكون هذه الدراسة مخصصة حول البرامج التدريبية و أثرها علي كفاءة العناصر البشرية في المنظمات .

مشكلة الدراسة :

تواجه العديد من المنظمات نقص كبير في عملية التدريب أو إعداد البرامج التدريبية للعاملين وقد يقتصر فيها على مستويات معينه دون الأخرى بينما فى الواقع يجب أن تشمل جميع المستويات المختلفة في المنظمات. لذلك تبحث أغلب المنظمات على تنمية وقدرات ومهارات العاملين عن طريق المعرفة والمعلومات ، وهذا يأتي بإعداد برامج تدريبية مخطط لها تخطيط دقيق . ونظرا لأهمية البرامج التدريبية وعلى إعتبارها عامل أساسي في رفع وتحسين مستوى العاملين ،فإن مشكلة

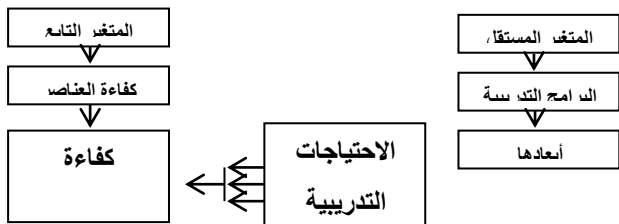
الدراسة تتحد في السؤال التالي :

هل البرامج التدريبية تساهم في رفع كفاءة العناصر البشرية ؟
والذي يتجزأ إلى التساؤلات الآتية :

1. ما مدى أهمية الإحتياجات التدريبية للرفع من كفاءة العناصر البشرية ؟
2. ما مدى أهمية تنفيذ البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس ؟
3. ما مدى أهمية الكفاءة التدريبية لعضو هيئة التدريس ؟
4. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين البرامج التدريبية ورفع كفاءة العناصر البشرية.

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على اهتمام دوافع البرامج التدريبية ومدى قدرتها من رفع كفاءة العاملين .
 - 2- التعرف على أوجه القصور التي تفتقدها البرامج التدريبية في كلية الاقتصاد بالجامعة.
 - 3- معرفة الإستفادة من البرامج التدريبية فى رفع كفاءة العناصر البشرية .
 - 4- معرفة الأهمية النسبية لأبعاد البرامج التدريبية و أبعاد كفاءة العناصر البشرية .
 - 5- التعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين البرامج التدريبية وكفاءة العناصر البشرية.
- متغيرات الدراسة :تمكن الباحثان من تحديد متغيرات الدراسة كما هي موضحة في الشكل التالي :-



شكراً، ته ضبح . به وضع متغيرات ه أعداد الد اسة

كذلك. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أنه يوجد تأثير هام بين أبعاد كفاءات الموارد البشرية وأبعاد العدالة التنظيمية.

3- دراسة (حقاد، 2018) بعنوان " البرامج التدريبية في تحسين أداء الموظفين" هدفت الدراسة لمعرفة أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي والعلاقة التي تربط التدريب والأداء الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود علاقة ودور فعال تلعبه أبعاد البرامج التدريبية في تطوير وتحسين أداء العاملين في مؤسسات القطاع العام.

4- دراسة (المطيري، 2020) بعنوان " أثر البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع الصحي" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع الصحي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود درجة متوسطة للبرامج التدريبية للموارد البشرية، وأن تحقيق الميزة التنافسية يعتمد على تطبيق أبعاد البرامج التدريبية.

الاطار النظري

البرامج التدريبية

تعريف التدريب: يعرف التدريب بأنه عبارة عن الجهود التدريبية التي تؤدي إلى التحسين المستمر من خلال تنمية القدرات واكتساب المهارات وجمع المعلومات التي يحتاجها الفرد لتحقيق الأهداف.

من خلال التعريف السابق يمكن القول بأن الحاجة للتدريب تظهر بسبب وجود قصور معين في الأداء ولتوضيح هذه الفكرة فمن المهم أن نشير إلى الاعتبارات التالية: الأداء المستهدف، الأداء الفعلي، الفرق بينهما (ماهر، 2005، ص 329).

تنفيذ البرامج التدريبية :

تبدأ عملية التدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية والتخطيط لها. وتتحول هذه البرامج إلى واقع تدريبي فعلي ملموس، ويتضمن ذلك الأنشطة التالية: (وضع الجدول الزمني للبرنامج التدريبي، إعداد التجهيزات التدريبية، تجهيز المطبوعات، إجراءات مشاركة المتدربين والمدربين، إفتتاح البرنامج، خطط سير البرنامج التدريبي) (السعيد، 2012، ص 6-7).

مزايا البرامج التدريبية للمتدربين :

- 1- مساعدة الأفراد على إتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- 2- دعم الرقابة الذاتية والثقة بالنفس والتوجه نحو النمو.
- التخلص من الخوف والإستعداد لأداء المهام (عقيلي، 1996، ص 246_251).
- 3- زيادة إكتساب الخبرة والرضاء الوظيفي.
- 4- زيادة إكتساب المهارات الفنية والإدارية والإنسانية والفكرية.
- 5- التطوير والتحسين المستمر للقدرات والأداء.
- 6- رفع كفاءة العنصر البشري في المنظمة وزيادة معلوماته والمعارف العلمية (جاد الرب، 2009، ص 213-214).

عوامل الإهتمام بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس:

- 1- التطور التكنولوجي وإنعكاساته على التعليم الجامعي.
- 2- نقص أعضاء هيئة التدريس من ذو الخبرة التدريبية.
- 3- النمو المعرفي في جميع التخصصات (السيد، 2019، ص 306).
- 4- إحتياجات سوق العمل لبعض التخصصات.
- 5- تغيرات البنية التعليمية والتدريبية والثقافية وأثر إنعكاساتها على المحيط الجامعي.

أهمية الدراسة :

1- الأهمية العلمية : تمكن أهمية الدراسة في القطاع التعليمي و انعكاس نشاطه على الرفع من قدرات و مهارات العناصر البشرية. وإستمرار الأكاديمين بهذا الموضوع . وإبراز دوره والمساهمة في توجيه القائمين عليه.

2- الأهمية التطبيقية : تساعد هذه الدراسة على تحديد قوة العلاقة و الأثر بين البرامج التدريبية وكفاءة العناصر البشرية و أهميتها في تنمية القدرات والمهارات ومواكبة التطورات العلمية والاستفادة منها وذلك من خلال الإستفادة من نتائج وتوصيات الدراسة.

تحديد مجتمع وعينة الدراسة :

بالنسبة لمجتمع الدراسة يتمثل في أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة. أما عينة الدراسة فقد قام الباحثان بالإعتماد على أسلوب الحصر الشامل لكافة أعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد والعلوم السياسية صرمان بجامعة صبراتة.

حدود الدراسة :

تقتصر حدود الدراسة على الآتي .

- 1- الحدود المكانية : يقتصر تطبيق هذه الدراسة على كلية الإقتصاد والعلوم السياسية بجامعة صبراتة .
- 2- الحدود البشرية : تتمثل في كافة أعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد والعلوم السياسية بجامعة صبراتة .
- 3- الحدود الزمنية : وتنقسم الحدود الزمنية إلى الآتي :
 - أ- الدراسة الثانوية : وهي الفترة التي أستهدفت فيها الدراسة وهي في سنة 2020 .
 - ب- الدراسة الميدانية : وهي الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة الميدانية بداية من توزيع استمارات الإستبيان حتى تجميعها .
- 4- الحدود الموضوعية : تقتصر هذه الدراسة على دراسة البرامج التدريبية لرفع كفاءة العناصر البشرية بأبعادهم المحددة .

أسلوب الدراسة :

- 1- الدراسة النظرية : إعتد الباحثان على الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة ومواقع الانترنت والدراسات السابقة بالإضافة إلى الإستعانة بالكتب والمراجع العلمية .
- 2- الدراسة الميدانية : تم الحصول على البيانات الأولية من خلال الإعتد على جمع المعلومات بإستخدام قوائم الإستقصاء والدراسة التحليلية مع خلال تفرغ البيانات من الإستمارات التي تم توزيعها على عينة الدراسة لإستخلاص النتائج .

الدراسات السابقة :

1- دراسة (شعراوي، فتحي، 2016) بعنوان " الكفاءات السلوكية للموارد البشرية" وهدفت الدراسة إلى توصيف وتحليل واقع الكفاءات السلوكية لكل العاملين بالمنظمات التقنية بمحافظة جدة ومدى تأثيرها على المتغيرات الديمغرافية. وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توافر الكفاءات السلوكية للموارد البشرية في منظمات التقنية بمحافظة جدة.

2- دراسة (الشريف، 2017) بعنوان "أثر توفر كفاءات الموارد البشرية على إدراك أبعاد العدالة التنظيمية" وهدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر كفاءات الموارد البشرية على إدراك أبعاد العدالة التنظيمية وتحليل العلاقة الإرتباطية بينهما

أبعاد البرامج التدريبية :

3- التقسيم الثالث: هناك نوعين من المكونات وفقا لصف التقسيم وهما الكفاءات التدريبية السلوكية والكفاءات التقنية (حمود، 2018، ص36).

تقييم الكفاءة التدريبية:

يعتبر تقييم الكفاءة التدريبية مهم جداً في أنظمة وخطط التدريب لكي يوضح لنا ما إذا كانت أنظمة وخطط التدريب العالية ناجحة أم لا.

خطوات تقييم الكفاءة التدريبية:

تتلخص هذه الخطوات في (تحديد طريقة التقسيم ، تحديد اسلوب جمع البيانات ، جمع البيانات ، استخلاص النتائج ، وضع التوصيات).

طرق تقسيم الكفاءة التدريبية:

يمكن التفريق هنا بين ثلاثة طرق وهي (تحقيق الأهداف ، اكتساب وتعلم خبرات جديدة، ردة فعل المتدربين)(ماهر ، 2014، ص491).

كفاءة الموارد (العناصر) البشرية :

تعتبر الكفاءات أصل من أصول المنظمة وقوة مميزة وفريدة من نوعها خاصة الكفاءات التي تسمح للمؤسسة من التدريب إنجاز مخرجات معينة بأقل مقدار من المخرجات المطلوبة .

وتعرف الكفاءة بأنها الاستخدام الأمثل للموارد المالية والمادية والبشرية .

أنواع الكفاءة:

- 1- الكفاءة الفردية: والتي تتضمن المعرفة الفردية والمهارات والسلوكيات والقدرات .
- 2- الكفاءة الجماعية والتي تتضمن جملة من المعارف ومنها معرفة التحضير والعرض، معرفة الاتصال، معرفة تعلم الخبرة جماعيا، فهي التي تحدد قوة المنظمة .
- 3- الكفاءة التنظيمية والتي تربط بمدى الاستجابة التي تحدث على مستوى محيطها (بوز عيب، 2014، ص92-93).

دور البرامج التدريبية في تحسين ورفع الموارد البشرية :

إن الأساس في عملية التدريب هو إيصال المعلومات وتكوين مهارات معينة لمجموعة من المتدربين بواسطة وسيلة من وسائل الاتصال وذلك بقصد التأثير على سلوكهم ورفع قدراتهم الوظيفية ، كما يستهدف البرنامج التدريبي أيضا إكتساب الفرد المعرفة والمهارة والسلوك المرتبط مباشرة بدوره الوظيفي(عساف، 2000، ص35).

لذلك نستطيع القول بأن البرامج التدريبية لها الدور الحقيقي والفعال والتأثير الإيجابي في الرفع من كفاءة العناصر أو الموارد البشرية ولها أيضا دور في تحديد إحتياجات المنظمة من المهارات والمعارف والقدرات والسلوكيات والاتجاهات المطلوبة ، وذلك من حيث الكم والنوع وبالشكل الذي يتناسب مع المنظمة ، وعليه فإن البرامج التدريبية تكمن أهميتها في رفع وتحسين العناصر البشرية من خلال (زيادة الإنتاجية ، نمو وإستمرارية المنظمة ، تحديد وتوضيح السياسات ، تنمية المهارات وتطوير القدرات ، التقليل من إرتكاب الأخطاء ، رفع معنويات العاملين) . ولذلك يجب أن تهتم إدارة المنظمات لبناء العقول البشرية حتى تكون عالية التميز. فالعائد المرجو تحقيقه من هذا الإهتمام في الكوادر البشرية لن يتحقق إلا باستخدام الأساليب الإدارية الفعالة والبرامج التدريبية ذات الكفاءة العالية.

البُعد الأول: الإحتياجات التدريبية .

تعرف الإحتياجات التدريبية بأنها عبارة عن مجموعة من المتغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبرته وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل الوظيفة وأداء واختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية(الحولي، 2016، ص7).

ومن أجل تحديد الإحتياجات التدريبية بدقة فإنه يمكن استخدام الأسلوب ذي الخطوات الثلاث المتمثلة في (تحليل المنظمة، تحليل العمليات، تحليل الأفراد) (نجيب، 2018، ص236-237).

فالإحتياجات التدريبية يمكن تحديدها من خلال المدخل والأسلوب العلمي الذي يساعد على تحديد مجالات التطوير والتنمية في أداء الأفراد وبشكل مستمر، ولتحديد الدورات التدريبية والمدرسين لابد أن نحدد الإحتياجات التدريبية من خلال الآتي :

- 1- التحليل المؤسسي: والذي يهتم بتحديد (نقاط الضعف، أهداف المؤسسة، التغيرات الخارجية، خطط الترقبات، المناخ المناسب، اللوائح الداخلية).
- 2- تحليل العمل: والذي يحدد (المهارات، المعارف، القدرات المطلوبة).
- 3- تحليل الأفراد: والذي يحدد كل ما يحتاجه الفرد من التدريب والذي يعتمد على نتائج التقييم الدوري للعاملين وعلى أخطائهم(بوزرقاطة، 2018، ص34).

البُعد الثاني: تنفيذ البرامج التدريبية .

تعد هذه المرحلة من مراحل العملية التدريبية والتي تتطلب فيها تهيئة البيئة المناسبة لنجاحها، وذلك بتوفير مدربين أكفاء ويستطيعون إيصال المادة التدريبية للمتدربين من خلال أساليب وتقنيات تدريبية ممتازة مع العناية في إختيار المتدربين(بورنان، 2014، ص3).

وإختيار القاعات التدريبية والوسائل الإيضاحية وكل ما تحتاج إليه عملية تنفيذ البرامج التدريبية إضافة إلى تحديد الوقت والمدة الزمنية لإجراء الدورة التدريبية ومحتويات الدورة التدريبية يجب أن يتم إختيارها إختيار دقيق. ففي هذه المرحلة يتم إدارة البرنامج التدريبي وإخراجه إلى حيز الوجود ومن خلاله يتضح حسن وسلامة التخطيط ، و ينعكس ذلك أيضا على مرحلة تقييم البرنامج التدريبي، ويعتمد نجاح تنفيذ البرنامج التدريبي على (قدرة المنسق والمدرّب ، نوعية المتدربين ، الظروف المادية ، نوع البرنامج التدريبي)(شمس الدين، 2017، ص34).

البُعد الثالث: الكفاءة التدريبية.

بعد تحديد الإحتياجات التدريبية الفعلية للفئات المستهدفة من العملية التدريبية وتحديد حجم الفجوة بين المدربين والمتدربين وعند تنفيذ هذه البرامج التدريبية ولضمان جودتها لا بد من أن تكون العناصر المدربة أن تتصف ببعض الكفاءات التي يستمتع بها المدربين لذلك سنوضح معني الكفاءة التدريبية .

الكفاءة التدريبية هي عبارة عن مجموعة من الصفات والخصائص و الامتيازات الشخصية التي يمتاز بها المدربين والتي تنعكس بالإيجاب علي العملية التدريبية.

مكونات الكفاءات التدريبية:

توجد ثلاثة تقسيمات رئيسية لمكونات الكفاءات التدريبية هي :-

- 1- القسم الأول: تتكون الكفاءة التدريبية حسب هذا التقسيم من ، معارف نظرية ، معارف عملية ، دوافع، وقيم ومهارات.
- 2- التقسيم الثاني: تندمج ثلاثة مكونات في هذا التقسيم وهي المعرفة العلمية ، الرغبة، القدرة.

جدول رقم (2) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي للإستبانة

معامل الارتباط بين كل عبارة			معامل الارتباط بين كل عبارة			معامل الارتباط بين كل عبارة			معامل الارتباط بين كل عبارة		
من عبارات رفع كفاءة العناصر البشرية والدرجة الكلية لها			من عبارات الكفاءة التدريبية والدرجة الكلية لها			من عبارات تنفيذ البرامج التدريبية والدرجة الكلية لها			من عبارات تنفيذ البرامج التدريبية والدرجة الكلية لها		
Sig.	ت		Sig.	ت		Sig.	ت		Sig.	ت	
.000	.920**	1	.000	.972**	1	.000	.884**	1	.000	.956**	1
.000	.862**	2	.000	.940**	2	.000	.877**	2	.000	.901**	2
.000	.876**	3	.000	.946**	3	.000	.935**	3	.000	.969**	3
.000	.830**	4	.000	.909**	4	.000	.926**	4	.000	.964**	4
.000	.733**	5	.000	.891**	5	.000	.942**	5	.000	.976**	5
.000	.824**	6	.000	.916**	6	.000	.948**	6	.000	.965**	6

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاحتياجات التدريبية والدرجة الكلية لها ، ومعامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات تنفيذ البرامج التدريبية والدرجة الكلية لها ، ومعامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الكفاءة التدريبية والدرجة الكلية لها ، ومعامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات رفع كفاءة العناصر البشرية والدرجة الكلية لها ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية ذات دلالة إحصائية ، وبذلك يعتبر جميع المتغيرات صادقة لما وضعت لقياسه .

3- الصدق البنائي . يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الاداة الذي يقيس مدى تحقيق الاهداف التي تريد الاداة الوصول اليها ، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الإستبانة والمبنية بالجدول رقم (2) أي أن جميع معاملات الارتباط لجميع متغيرات الإستبانة دالة احصائية وبذلك يعتبر جميع المتغيرات صادقة لما وضعت لقياسه .

ثانياً : ثبات اداة القياس . يقصد بثبات أداة القياس هي أن تعطي الإستبانة النتيجة نفسها لو تم اعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط ، لقد تحقق من ثبات أداة القياس من خلال اختبار مقياس (الفا كرو نباخ) وتعتبر النسبة الموضحة بالجدول رقم (3) عالية ومقبولة لإغراض الدراسة .

جدول رقم (3) نتائج اختبار الفا كرو نباخ لقياس ثبات

الإستبانة

المحاور	عدد العبارات	الثبات
محور الاحتياجات التدريبية	6	0.979
محور تنفيذ البرامج التدريبية	6	0.974
محور الكفاءة التدريبية	6	0.965
محور رفع كفاءة العناصر البشرية	6	0.900
القيمة الكلية للإستبانة	24	0.988

ومن خلال الجدول رقم (3) نجد أن النتيجة تدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وصالحة لإجراء الدراسة عليها .

أساليب المعالجة الاحصائية .

استخدم الباحثان نظام (spss.v23) لإستخراج النتائج الإحصائية لتحليل البيانات وهي:

- معامل ارتباط بيرسون . لتحديد صدق الأداء ، وطبيعة العلاقة بين البرامج التدريبية ورفع كفاءة العناصر البشرية .
- معامل الثبات (الفاكرونباخ) لتحديد معامل ثبات المقياس .

2. المنهجية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، لوصف الظاهرة وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة ، كما تم جمع البيانات اللازمة باستخدام المصادر الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات ، بالإضافة الي المصادر الاولية من خلال أداة الإستبانة التي طورت لهذا الغرض لجمع البيانات ، واستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وتفسيرها للوصول الى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه .

مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان جامعة صبراتة والبالغ عددهم (90) عضو هيئة تدريس ولقد تم تحديد عينة البحث والبالغ عددها (73) عنصراً ، باستخدام اسلوب العينة العشوائية ، والتي تم تحديدها بناء على الجدول الذي قدمه كل من (Krejcie & Morgan) اعتماداً على حجم المجتمع وهامش الخطاء المسموح به (5%) ، تم توزيع الإستبانة على جميع أفراد العينة ، استرجع منها (68)، وعند فحصها اتضح وجود (9) منها غير صالحة للتحليل لعدم استكمال بياناتها ، وبذلك أصبح عدد الإستبانة التي تم استخدامها في تحليل البيانات (59) إستبانة .

مصادر وأداة جمع البيانات :

المصادر الاولية . استخدم الباحث الإستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة التي تتعلق بالبرامج التدريبية لرفع كفاءة العناصر البشرية .

1- ولقد تم تحديد الأوزان لإجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي وتكون الأوزان على النحو التالي .
جدول (1) مقياس الدراسة المعتمد ليكرت الخماسي

الاجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

2- **المصادر الثانوية .** جمعت المعلومات الثانوية من خلال مراجعة الادبيات المتعلقة بموضوع الدراسة ، والتي تمثلت في المراجع والكتب ذات العلاقة ، والدوريات والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة .

صدق وثبات اداة الدراسة :

اولاً : صدق أداة الدراسة . قام الباحثان بمراجعة الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة ثم اعدنا إستبانة تكونت من أربعة محاور (الاحتياجات التدريبية ، تنفيذ البرامج التدريبية ، الكفاءة التدريبية ، رفع كفاءة العناصر البشرية) وقمنا بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال .

1- **الصدق الظاهري.** عرضت الإستبانة على (3) محكمين مختصين في المجال، وتم اجراء التعديلات وتصميمها بصورتها النهائية الحالية وفق ملاحظاتهم بما يحقق الصدق الظاهري

2- **صدق المقياس .** صدق الاتساق الداخلي والمقصود به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الإستبانة مع المتغير الذي تنتمي اليه العبارة ، فقد تم حساب الاتساق الداخلي للإستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير والدرجة الكلية للمتغير نفسه ، والموضحة في الجدول رقم (2) .

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل الإستبانة تحليلاً وصفيًا ، وذلك بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لغرض ترتيب الفقرات المكونة بالمحور.

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لمحور تنفيذ البرامج التدريبية

لعضو هيئة التدريس

رت	البيانات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
6	هل تمت المشاركة في برنامج نقل خبرة ومعارف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة	2.80	1.362	متوسطة	1
5	مشاركة في برنامج التعامل مع الورقة التكميلية (الإيضاحية) لنقل المعلومة	2.53	1.264	منخفضة	2
4	توجد دورات للغة الإنجليزية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية	2.29	1.190	منخفضة	3
1	هل تم تدريب أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الاثنت والثلاثين البريد الإلكتروني	2.25	0.801	منخفضة	4
3	توجد دورات أساسيات استخدام الحاسب الآلي في الكلية	2.17	1.036	منخفضة	5
2	يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس على العروض التقديمية (بورتويف)	2.05	0.936	منخفضة	6
	المتوسط العام	2.14	0.925	منخفضة	

يتضح من الجدول رقم (6) بأن نتائج التحليل الإحصائي الوصفي فيما يتعلق بمحور ما مدى أهمية تنفيذ البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس ، فقد جاءت الفقرات بدرجة أهمية ما بين المتوسطة بمتوسط حسابي (2.80) وبانحراف معياري (1.362) والمنخفضة بمتوسط حسابي (2.05) وبانحراف معياري (0.936) ، فقد كان المتوسط العام لجميع العبارات (2.14)، وبانحراف معياري قدرة (0.925) .

السؤال الثالث : ما مدى أهمية الكفاءة التدريبية لعضو هيئة التدريس .

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل الإستبانة تحليلاً وصفيًا ، وذلك بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لغرض ترتيب الفقرات المكونة بالمحور.

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لمحور الكفاءة التدريبية لعضو هيئة التدريس

رت	البيانات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
5	يساهم التدريب في زيادة المهارة والكفاءة الفنية لعضو هيئة التدريس	3.97	1.159	مرتفعة	1
1	توجه الكلية أعضاء هيئة التدريس لاستغلال الموارد الاستغلال الأمثل	2.85	1.243	متوسطة	2
3	تطور الكلية في قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس لمعالجة القصور في أدائهم	2.81	1.137	متوسطة	3
6	تُهمم الكلية بإعداد برامج تدريبية للإبداع والابتكار	2.39	1.145	منخفضة	4
2	تُهمم الكلية بتحديد وتقييم كفاءة البرامج التدريبية باستمرار	2.31	0.815	منخفضة	5
4	تهيئ الكلية بيئة عمل مناسبة لتزويد كفاءة البرامج التدريبية	2.31	0.987	منخفضة	5
	المتوسط العام	2.77	1.005	متوسطة	

يتضح من الجدول رقم (7) بأن نتائج التحليل الإحصائي الوصفي فيما يتعلق بمحور ما مدى أهمية الكفاءة التدريبية لعضو هيئة التدريس ، فقد جاءت الفقرات بدرجة أهمية ما بين المرتفعة بمتوسط حسابي (3.97) وبانحراف معياري (1.159) والمتوسطة بمتوسط حسابي (2.81) وبانحراف معياري (1.137) ، والمنخفضة بمتوسط حسابي (2.39)

- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. لتحديد مستوى البرامج التدريبية ورفع كفاءة العناصر البشرية وفق إجابات أفراد العينة.
- اختبار الانحدار الخطي البسيط. لإختبار الفرضية.

عرض البيانات :

تحليل البيانات.

لتعرف علنا البرامج التدريبية لرفع كفاءة العناصر البشرية ، تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة ، ليكون مؤشراً على ذلك ، وتم تحديد خمسة مستويات لدرجة الممارسة المبينة بالجدول رقم (4) ، بناء على المعادلة التالية .

الدرجة الأعلى في المقياس – الدرجة الأدنى في المقياس
طول الفئة = عدد المستويات

جدول رقم (4) مستويات درجة الأهمية للبرامج التدريبية

ت.ر	المستويات	درجة الأهمية
1	من 1 إلى أقل من 1.80	منخفضة جداً
2	من 1.81 إلى أقل من 2.60	منخفضة
3	من 2.61 إلى أقل من 3.40	متوسطة
4	من 3.41 إلى أقل من 4.20	مرتفعة
5	من 4.21 إلى أقل من 5	مرتفعة جداً

نتائج الدراسة . ويتضمن عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة .

السؤال الأول : ما مدى أهمية الإحتياجات التدريبية للرفع من كفاءة العناصر البشرية .

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل الإستبانة تحليلاً وصفيًا ، وذلك بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لغرض ترتيب الفقرات المكونة بالمحور.

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات محور الإحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس

رت	البيانات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
3	تتمثل لاحتياجات حضور الدورات التدريبية وفقاً لخطة تدريبية معدة	2.53	1.237	منخفضة	1
4	البرامج التدريبية تتناسب مع متطلبات وظيفي	2.46	1.236	منخفضة	2
1	يوجد برنامج تدريبي معين لأعضاء هيئة التدريس بالكلية	2.44	1.222	منخفضة	3
5	تُحصل على دورات تدريبية منتظمة ومتنوعة بالكلية	2.37	1.312	منخفضة	4
6	يتم تحديد الإحتياجات التدريبية بالكلية من إدارة التدريب بالجامعة	1.97	1.066	منخفضة	5
2	هل يتم التدريب على برامج مخطط لها من الإحتياجات التدريبية	1.88	0.911	منخفضة	6
	المتوسط العام	2.27	1.115	منخفضة	

يتضح من الجدول رقم (5) بأن نتائج التحليل الإحصائي الوصفي فيما يتعلق بمحور ما مدى أهمية الإحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس ، فقد جاءت الفقرات بدرجة أهمية منخفضة بمتوسط حسابي (2.44) وبانحراف معياري (1.222) ، فقد كان المتوسط العام لجميع العبارات (2.27)، وبانحراف معياري قدره (1.115) .

السؤال الثاني : ما مدى أهمية تنفيذ البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس .

يوضح الجدول رقم (9) دراسة العلاقة بين البرامج التدريبية كمتغير مستقل مع رفع كفاءة العناصر البشرية كمتغير تابع ، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (15.365) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%)، لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يدل على وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية لمداهمية البرامج التدريبية (الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، الكفاءة التدريبية) وعلاقتها برفع كفاءة العناصر البشرية، حيث إنه كلما كانت هناك برامج تدريبية فعالة لعضو هيئة التدريس زاد تحقيقه للمهام والواجبات بكفاءة عالية وفعالية محققة.

3. عرض النتائج والتعليق عليها أولاً : النتائج :

من خلال التطبيق العملي والتحليل الإحصائي تبين الآتي:

- 1- لا يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس على برامج مخطط لها من الاحتياجات التدريبية.
- 2- لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالكلية من إدارة التدريب بالجامعة.
- 3- قلة الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- 4- يؤثر التدريب بشكل فعال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس إلى الأفضل.
- 5- وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية لمداهمية البرامج التدريبية (الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، الكفاءة التدريبية) وعلاقتها برفع كفاءة العناصر البشرية.

ثانياً التوصيات :

- وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج فلقد تم وضع مجموعة من التوصيات التالية :
- 1- وضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بناءً على إحتياجاتهم العملية والعلمية.
 - 2- توفير كافة الامكانيات للبرامج التدريبية التي تسهل العمل لعضو هيئة التدريس في بيئة مناسبة.
 - 3- تعدد البرامج التدريبية يزيد من المهارات والقدرات الفنية لأعضاء هيئة التدريس.
 - 4- العمل على إستحداث مراكز تدريبية لها علاقة مباشرة بإدارة التدريب بالجامعة.
 - 5- الإستمرار في مزيد من الأبحاث عن البرامج التدريبية وعلاقتها برفع كفاءة العناصر البشرية.

4. الخلاصة

ركزت هذه الدراسة بشكل عام للتطرق على مفاهيم لها علاقة بالبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة صيراته وعلاقتها برفع كفاءة العناصر البشرية. من خلال النظر على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وما حاولت هذه الدراسة التوصل إليه وهو وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة معنوية لمداهمية البرامج التدريبية (الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، الكفاءة التدريبية، رفع كفاءة العناصر البشرية) حيث إنه كلما كانت هناك برامج تدريبية فعالة لعضو هيئة التدريس زاد تحقيقه للمهام والواجبات بكفاءة عالية وفعالية محققة.

5. المراجع

وبانحراف معياري (1.145) ، فقد كان المتوسط العام لجميع العبارات (2.77)، وبانحراف معياري قدرة (1.005) .

السؤال الرابع : ما مدى أهمية رفع كفاءة العناصر البشرية.

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل الإستبانة تحليلياً وصفيًا ، وذلك بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لغرض ترتيب الفقرات المكونة بالمحور.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لمحور ما مدى أهمية رفع كفاءة العناصر البشرية

رت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
4	يؤثر التدريب بشكل فعال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس إلى الأفضل	4.61	0.616	مرتفعة جداً	1
5	التدريب يوفر لعضو هيئة التدريس بدائل وأساليب جديدة لطرق التدريس	4.31	1.103	مرتفعة	2
1	يقوم أعضاء هيئة التدريس بتأدية المهام والواجبات بكفاءة عالية وفعالية محققة	4.10	0.736	مرتفعة	3
3	استغل كافة الموارد المتاحة بالكلية لإداء المهام والواجبات لإجتاز الأعمال	3.97	0.772	مرتفعة	4
2	تحدد البرامج التدريبية بسهم في رفع قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس بالكلية	3.90	0.803	مرتفعة	5
6	تكوّن أجواء من التنافس لأعضاء هيئة التدريس لتوليد الأفكار الإبداعية والابتكارية	3.25	1.044	متوسطة	6
	المتوسط العام	4.02	0.704	مرتفعة	

يتضح من الجدول رقم (8) بأن نتائج التحليل الإحصائي الوصفي فيما يتعلق بمحور ما مدى تحقق رفع كفاءة العناصر البشرية لعضو هيئة التدريس فقد كانت أغلب الفقرات جاءت بدرجة تحقق مرتفعة ، باستثناء الفقرة رقم (4) جاءت بدرجة مرتفعة جداً بمتوسط حسابي (4.61) وانحراف معياري (0.616)، والفقرة رقم (6) جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.044)، فقد كان المتوسط العام لجميع العبارات (4.02)، وبانحراف معياري قدره (0.704) .

اختبار الفرضية

وقد تم إعادة صياغتها في صورة إحصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية H_0 لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أهمية البرامج التدريبية (الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، الكفاءة التدريبية) وعلاقتها برفع كفاءة العناصر البشرية.

الفرضية البديلة H_1 توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أهمية البرامج التدريبية (الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، الكفاءة التدريبية) وعلاقتها برفع كفاءة العناصر البشرية.

جدول رقم (9) تحليل الانحدار الخطي لإختبار العلاقة بين البرامج التدريبية ورفع كفاءة العناصر التدريبية.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T	مستوى دلالة
علاقة البرامج التدريبية برفع كفاءة العناصر البشرية	0.898	0.802	0.645	15.365	0.000

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

- أولاً: الكتب**
1. ماهر، أحمد ، 2005 ، إدارة الموارد البشرية ، الإسكندرية ، دار نشر الاتفاق.
 2. جاد الرب، سيد ، 2009 مؤشرات ومعايير قياس وتقييم الأداء، دار الكتب المصرية، مصر.
 3. عساف، عبد المعطي ، 2000، التدريب وتنمية الموارد البشرية ، الأسس والعمليات ، دار زهران للنشر ، عمان.
 4. عقيلي، عمر وصفي ، 1996، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر، عمان.
 5. نجيب، مصطفى ، 2000، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
 6. السعيد، هاني محمد ، 2012، اتجاهات إدارية حديثة، مطبعة العشري للنشر، مصر.
- ثانياً: الدوريات والمجلات العلمية**
- 1- السيد، يسري مصطفى ، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الخليجية نحو التعليم المدمج وعلاقتها بكفاءاتهم الذاتية والتكنولوجية والتدريبية واحتياجاتهم التدريبية، اللجنة التربوية، جامعة سوهاج، العدد (63)، سنة 2019.
 - 2- حقاد، علاء محمد ، 2018 ، البرامج التدريبية في تحسين أداء الموظفين، مجلة الجامعة الإسلامية-سلسلة الدراسات الانسانية، المجلد(26)، العدد(3) .
 - 3- المطيري، عبدالله سعود ، 2020 ، أثر البرامج التدريبية على الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع الصحي، المجلة العربية للنشر العلمي، السعودية، العدد(15).
 - 4- شعراوي، سلقامي ، فتحي، محمد ، 2016 ، الكفاءات السلوكية للموارد البشرية في منظمات التقنية بمحافظة جدة، مجلة البحوث العلمية، أكاديمية السادات للعلوم الادارية، القاهرة، عدد (يوليو).
 - 5- الشريف، راشد بن مسلط ، 2017، أثر توفر كفاءات الموارد البشرية على إدراك أبعاد العدالة التنظيمية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة-جامعة الأزهر- السعودية، 2017، العدد(17).
1. بوزرقاطة، امال ، 2018، أثر التدريب على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، سيكرة، الجزائر.
 2. بوزعيب ، بريزة ، 2014، القيادة الإدارية وكفاءة الموارد البشرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة سكيكدة ، الجزائر.
 3. يو رنان ، خليل ، 2014 ، دور البرامج التدريبية أثناء العمل في رفع كفاءة العاملين بالإدارات الرياضية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المسيلة الجزائر.
 4. الحولي، علي ، 2016 ، الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
 5. شمس الدين ، ناصر ، 2017 ، استراتيجية التكوين في المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر.