

دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي بالتطبيق على جامعة الرازي بالسودان 2023 م

د. صديق عبد الرحمن شعيب صالح^{1*}، د. مختار محمد خليل إبراهيم²، د. وفاء حسن محمد الخليفة³،

د. عمر نور الدائم أحمد الطيب⁴

¹ قسم إدارة الأعمال، كلية علوم الإدارة والاقتصاد، جامعة البطانة، السودان

^{2,3} قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة كرري، السودان

⁴ قسم إدارة الأعمال، كلية عنيزة الأهلية للدراسات الإنسانية والإدارية، المملكة العربية السعودية

* البريد الإلكتروني (للباحث المرجعي): siddignewsss@gmail.com

The Role of Training in Developing Human Resources in Higher Education Institutions by Application to Al-Razi University in Sudan 2023

Dr. Siddig Abdelrahman Shoaib Saleh ^{1*}, Dr. Mokhtar Mohammed Khalil Ibrahim ²,

Dr. Wafa Hassan Mohamed ElKhalifa ³, Dr. Omer Noradem Ahmed Alteep ⁴

¹ Department of Business Administration, College of Management and Economics, Butana University, Sudan

^{2,3} Department of Business Administration, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Karary University, Sudan

⁴ Department of Business Administration, Unayzah National College for Humanities and Administrative Studies, Kingdom of Saudi Arabia

Received: 02-12-2023; Accepted: 17-02-2024; Published: 01-03-2024

المخلص:

هدفت الدراسة لمعرفة مدى اهتمام المؤسسة بالتدريب وتقييم أداء عاملها وحرصها على تنمية كفاءاتهم وتجديد مهاراتهم. حيث تمثلت مشكلة البحث في السؤال الرئيس: ما هو تأثير التدريب على تنمية الموارد البشرية بجامعة الرازي؟ كما جاءت الفرضية الرئيسة للدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتنمية الموارد البشرية بجامعة الرازي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بأدوات جمع البيانات الأخرى المتمثلة في الاستبيان. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التدريب وتنمية الموارد البشرية؛ كما أوصت الدراسة بالعمل على التخطيط لبرنامج التدريب المستمر للعاملين في الجامعة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، تنمية الموارد البشرية، جامعة الرازي، السودان.

Abstract

The study aimed to determine the extent of the organization's interest in training and evaluating the performance of its employees and its keenness to develop their competencies and renew their skills. The research problem was represented in the main question: What is the impact of training on human resources development at Al-Razi University? The main hypothesis of the study was: There is a statistically significant relationship between training and human resources development at Al-Razi University. The study followed the descriptive analytical approach and used other data collection tools, namely the questionnaire.

The study reached several results, the most important of which are: There is a positive, statistically significant relationship between training and human resources development. The study also recommended planning a continuous training program for university employees.

Keywords : Training, Human Resources Development, Al-Razzai University, Sudan.

المقدمة

التدريب مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر الى تطوير في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته فهو يعني تغييراً وأفكاره وسلوكياته وذلك بهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية، وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية وتحقيق النجاح يُعزز ويمثل التدريب الجاد رافداً ما لدى المتدرب من تحصيل علمي و قدرات ذاتية وخبرات مكتسبة ويضاعف من فرص التوظيف وتطوير مهارات الفرد والمؤسسة والمجتمع من شركة طريق النجاح بأهمية التدريب و أثره في إنشاء قسم خاص لهذا المجال، واعتنت الشركة بتقديم الدورات التدريبية لكثير من المجالات ولكافة شرائح المجتمع لمواكبة التغييرات وارتقاء للفرد والمؤسسة والمجتمع والتطورات العالمية المعاصرة لتحقيق التقدم وأهمية التدريب يُعتبر التدريب ا جهة تتطلع الي إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل. ومواكبة التدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظرا لما يُهيئه التدريب للموظف من معارف أثناء ممارسته لمهنته مما يُزيده ومهارات جديدة تطلُّبها مهنته، أو من خلال تُعرفه على أفضل الحلول للمشكلات في أداء عمله ويُساعده على تجنب الأخطاء ويعمل التدريب على تنمية والتطوير في العمل، والتفكير والتعامل والقدرة على حل المشكلات المختلفة والتعامل معها، والقدرة على التأقلم مع التغييرات وظروف العمل الجديدة، وامتصاص غضب الآخرين، وتنمية مهارات الاستماع والابتكار والاتصال والتواصل، وتحفيز الموظفين واستثمار قدراتهم بما يعود بالنفع على جميع الأطراف الشركة و المؤسسة و المجتمع . وفي اي منظمة لتحقيق أهدافها يُقدم التدريب الكفاءات البشرية التي تحتاجها وأي فرد لديه أهداف وطموح، ويعمل على تأهيلهم أفضل تأهيل بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديث، كما يُحقق الاستقرار المطلوب في النتائج، حيث أن وجود مجموعة أمثل في المنظمة يضمن استمرار العملية التدريبية بالصورة المطلوبة.

مشكلة الدراسة:

تعد تنمية الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة والمهمة في تحسين أداء المورد البشري الذي أصبح الركيزة الأساسية للعملية الإدارية وتتبع مشكلة البحث في أنه يوجد قصور في تطبيق هذا المفهوم بجامعة الرازي ويرجع ذلك إلى عدم الاهتمام بتدريب العاملين وإهمال جانب تطوير أداء الموظفين وتنمية مهاراتهم للارتقاء بالمنظمة ورفع مستويات الأداء ومما سبق تنحصر مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

- ما هو تأثير التدريب على تنمية الموارد البشرية بجامعة الرازي؟

وينبثق من السؤال السابق الأسئلة الفرعية الآتية:

- إلي أي مدى يؤثر التدريب في أداء العاملين بالجامعة؟
- هل يؤثر التدريب على تنمية الموارد البشرية في الجامعة؟
- ما هي أوجه القصور أو الضعف في البرامج التدريبية القائمة وتأثيراتها على تنمية الموارد البشرية؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتنمية الموارد البشرية بجامعة الرابي. ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتنمية الموارد البشرية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر التدريب والتنمية البشرية تعزي للخصائص الشخصية.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال المجالات التالية:

1. تتمثل أهمية الدراسة العلمية في محاولة التعرف على دور وأهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية والتعرف على مضمون العملية التدريبية ومدى توافق البرنامج التدريبي مع الاحتياجات التدريبية.
2. تتمثل أهمية الدراسة العملية في أن التدريب مصدر هام من مصادر إعداد موارد بشرية ذات كفاءة حيث يعمل على تطوير كفاءتهم وتنمية مهاراتهم وله آثار إيجابية على المؤسسة.
3. التدريب يقدم معارف جديدة ويضيف معلومات متنوعة ويغير السلوك ويطور أساليب العمل.

أهداف الدراسة:

من الأهداف التي يسعى إليها هذا البحث:

1. تسليط الضوء على موضوع التدريب بالمؤسسة.
2. معرفة مدى اهتمام المؤسسة بالتدريب وتقييم أداء عاملها وحرصها على تنمية كفاءاتهم وتجديد مهاراتهم.
3. إبراز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية.
4. معرفة المبادئ التي يقوم عليها التدريب.

منهجية الدراسة:

المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بأدوات جمع البيانات الأخرى المتمثلة في الاستبيان.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

مفهوم وأهمية التدريب

لكي نحيط بمفهوم التدريب بوصفه أحد الأنشطة الأساسية التي تمارسها إدارة الأفراد في منظمة الأعمال، تجدر الإشارة إلى بعض التعاريف التي تناولته. ومن بين هذه التعاريف، أن التدريب هو تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله، تمهيداً لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل (ماهر 1988)، كما يعرف بأنه النشاط الخاص بإكساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين (فيو 1984)، أي إن العملية التدريبية تسعى إلى إكساب فرد معين مهارة ومعرفة جديدة بالنسبة له، وهذا ينطبق على الأفراد العاملين المعينين حديثاً وكذلك على القدامى عندما يكون هناك توجه لاعتماد تكنولوجيا حديثه أو أساليب إنتاج غير معروفة بالنسبة للعاملين في المنظمة، كما يسعى التدريب إلى زيادة معرفة ومهارة أفراد لديهم معرفة ومهارة سابقة، والزيادة قد تشمل تعميق ما متوافر لديهم في مجال معين، أو خلق معرفة ومهارة جديدة إضافية لديهم في مجال جديد بالنسبة لهم، تضاف على ما يمتلكونه سابقاً.

- **التدريب لغةً:** مادة در ب، درب فلان على الشيء: عوده ومرنه، فلان تعود وتمرن. (معمار: 2010م)

- **اصطلاحاً:** هو عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة الاحتياجات محددة حالياً أو مستقبلياً يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسات التي يعمل بها والمجتمع بأكمله. (معمار: 2010م)

- هناك مجموعة من الأسباب التي تجعل التدريب ضرورة ملحة ولازمة، أبرزها ما يلي: (إسماعيل: 2014)

1. يرفع التدريب من مستوى كفاءات المتدربين وأدائهم داخل المؤسسات التنظيمية، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على الكفاءة الإدارية والإنتاجية للمؤسسة.
2. الانفجار المعرفي الذي يتمثل في المنجزات التكنولوجية والمخترعات والاتجاهات الحديثة في أساليب الإدارة المتطورة.
3. سهولة تدفق المعلومات مما أدى إلى نمو حضارة عالمية فوسائل الاتصال الجماهيرية جعلت من الكرة وبالأرضية عالماً صغيراً.
4. ظهور نظريات جديدة في العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تستمد منها التربية في أحيان كثيرة مادتها وأهداف ومنهجها.
5. تغير الوظائف ذاتها كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد فقط، بل ينتقلون بين عدة وظائف خلال فترة عملهم.
6. ضعف برامج الإعداد وكفاءتها وعدم الاهتمام بتطويرها ليتناسب ومتطلبات العصر.

7. الأخذ بمبدأ التربية المستمرة.
8. يساعد على زيادة فهم الموظف للمجموعات التي يتعاملون معها، وفهم أفضل العمليات في النظام التربوي.
9. إن التدريب أثناء الخدمة يساعد على تفسير الاتجاهات، واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه مهنة من قبل المتدرب بما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية إنتاجية العمل.
10. إن التدريب يساعد المتدرب على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميتهم مهنياً، وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في أطر المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني.

مفهوم تنمية الموارد البشرية:

توجد عدة تعريفات متعلقة بتنمية الموارد البشرية للباحثين والمختصين بهذا المجال، أبرزها تعريف على (السلمي: 2008م) الذي يعتبرها بأنها: تعبير يقصد به تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعياً والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمات محددة، والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وإمكانياته، والقادر على تطبيق تلك القواعد والاساليب، والراغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديه من قدرات ومهارات.

أهمية تنمية الموارد البشرية:

يعمل هذا النشاط (تنمية الموارد البشرية) على تدريب الموارد البشرية التي تم اختيارها وتعيينها تدريباً أولاً من أجل تمكينها من مباشرة أعمالها بشكل جيد منذ البداية، عبر التدريب والتأهيل بمختلف أنواعه، بالتالي تتمثل أهم عناصرها في الآتي:

أ. تهيئة وتدريب العاملين، وتصميم وتنفيذ برامج للتنمية الإدارية والتنظيمية.

ب. بناء فرق فعالة داخل الهيكل التنظيمي.

ج. تصميم نظام لتقييم العاملين.

د. مساعدة العاملين في تطوير مهاراتهم الوظيفية.

وتستهدف عملية الموارد البشرية زيادة ثقافة الفرد وتطوير القيم الخاصة به، ومبادئه وزيادة قدرته على التكيف مع البيئة المحيطة به، ومن ثم زيادة الفعالية الكلية لديه (المغربي: 2013)، ولقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل على أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث أكد آدم سميث في كتابه ثروة الأمم أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركناً أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت، فبجانب حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، تعد هذه المواهب جزءاً هاماً من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءاً رئيسياً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه (شحاتة، 2017).

إن كل منظمة تتألف من أفراد تسعى إلى تطوير مهاراتهم وتحفيزهم إلى مستويات عالية من الأداء، ومن ثم الحصول على خدمات جيدة مع ضمان إنهم سيستمررون في الحفاظ على التزامهم للمنظمة، وذلك يؤكد أن هذا الأمر يعد مهماً وأساسياً للمنظمة لتحقيق أهدافها وهذا الأمر حقيقي بغض النظر عن نوع المنظمة فالحصول والحفاظ على الأشخاص هو أمر حرج وضروري لنجاح كل منظمة وتحقيق التميز في أدائها وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات، وهي لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى كالتسويق والإنتاج والمالية، وذلك لأهمية العنصر البشري في الكفاءة الإنتاجية للمنظمة (الطائي، 2016).

الدراسات السابقة:

1. دراسة سالم (2023م): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تدريب الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى بسلطنة عمان من وجهة نظر الموظفين، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وزعت على عينة مكونة من 100 موظف (ة) بالمديرية ويمثلون المجتمع الأصلي ككل، ومن خلال تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً، وأظهرت النتائج أن واقع تدريب الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى حصل على متوسط كلي (4.03 من 5)، وبمستوى (عالٍ). وعلى مستوى المجالات الرئيسية جاء التنفيذ والأساليب أولاً بمتوسط (4.13) ثم دعم والتزام الإدارة (4.06) وثالثاً التخطيط (4.04) ورابعاً المتابعة والتقييم (3.90) وجميعها بتقدير (عالٍ)، كما أن نسبة (96%) تلقوا التدريب من الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الوسطى منهم نسبة (60%) تلقوا أكثر من ثلاثة برامج تدريبية، ونسبة (36%) تلقوا ما بين (1-3) برامج، بينما بنسبة (4%) فقط لم يتلقوا أي برنامج تدريبي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات الموارد البشرية حسب المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية)، بناء على النتائج أوصى الباحث بضرورة ربط البرامج التدريبية بما يحقق لدى الموارد البشرية القدرة على تطبيق مبادئ الحوكمة في المديرية، والاهتمام بتقييم التدريب بعد التدريب ومتابعة المتدربين من خلال تقارير الأداء لمعرفة مدى استفادتهم من التدريب وتطوير مراكز التدريب، ومنحهم الاستقلالية الإدارية والمالية.

2. دراسة نشأت (2023م): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية من وجهة نظر الإداريين والموظفين، حيث تمثلت مشكلة البحث في وجود ضعف في التمكين الإلكتروني في الجامعات المصرية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مدير ونائب مدير وموظف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية ضعيفة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر موظفي الجامعات المصرية

عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير الجنس، ومتغير المؤهل، ومتغير سنوات الخبرة، وأسفرت عن وجود فروق دالة إحصائية في وجهات نظر الإداريين والموظفين بالجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح الموظفين، وعليه أوصت الدراسة بضرورة مواكبة الجامعات المصرية للتطور الإلكتروني في خطط واضحة توضع لها الميزانيات المناسبة حتى تصل الجامعات المصرية إلى التحول الإلكتروني الذي يلبي متطلبات العصر، وضرورة تنفيذ برامج تدريب وتأهيل الإداريين والموظفين في الجامعات على استخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة.

الدراسة الميدانية:

الأساليب الإحصائية المستخدمة

الثبات مثل ألفا كرونباخ أو التجزئة النصفية، ومعامل الثبات يأخذ قيم تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هنالك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح إي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات ومن ثم عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. (Cronbach1970)

1. التكرارات والنسب المئوية:

تم تحليل البيانات الأولية التي جمعت من خلال الاستبيان من خلال الوصف الأولي للعينة باستخدام جداول التوزيعات التكرارية والنسبية للمتغيرات ذات الطبيعة النوعية.

2. مقياس ليكارت:

يستخدم هذا المقياس بغرض معرفة اتجاه آراء المستجيبين حول متغير معين له مقياس ترتيبي، ويتم إدخال الأرقام للحاسب الآلي لتعبر عن الأوزان. ومن ثم يتم عرض جدول تكراري يعكس توزيع الآراء. والمقياس الذي يعبر عن الاتجاه في مثل هذه الحالات يعرف بمقياس ليكارت. في الحالة الثلاثية يعرف بمقياس ليكارت الثلاثي وفي الحالة الرباعية يعرف بمقياس ليكارت الرباعي وفي الحالة الخماسية يعرف بمقياس ليكارت الخماسي. ويتكون مقياس ليكارت الخماسي من خمس خيارات هي (5 = أوافق بشدة 4 = أوافق 3 = محايد 3 = لا أوافق 1 = لا أوافق بشدة). ومن ثم يحسب المتوسط المرجح ووفقاً لقيمته يحدد الاتجاه العام.

جدول رقم (1) قيمة معامل الثبات.

العبارة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ معامل
معامل الثبات الكلي	38	0.92

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات المسح الميداني 2023 م.

يوضح الجدول رقم (1) نتائج طريقة الاتساق الداخلي لقياس معامل الثبات لأداة الدراسة الاستبيان ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت 0.92 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 رقم (2) قيمة معامل الصدق.

معامل الصدق	عدد الفقرات	العبرة
0.96	38	المقياس الكلي

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات المسح الميداني 2023 م.

يشير الجدول رقم (2) إلى أن قيمة معامل الصدق الذاتي بلغت 0.96 وهي قيمة عالية جداً، تدل على أنّ الاستبانة المصممة بواسطة الباحث أثبتت صدقها في قياس ما وضعت لقياسه؛ أي أنها صالحة لقياس الجانب المقصود ولا تقيس جانباً سواه.

تحليل البيانات ومناقشة الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتنمية الموارد البشرية

جدول رقم (3): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول للدراسة.

م	العبرة	الاستجابة		
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة الإحصائية
1	ينمي التدريب مهارات الأفراد	1.26	0.487	0.000
2	يؤدي التدريب الي زيادة قدرة الأفراد على التفكير الإبداعي	1.82	0.661	0.000
3	يجدد التدريب المعرفة لدى الأفراد	1.92	0.877	0.000
4	ترى أن أدائك لوظائفك يتم بسهولة	2.18	1.063	0.000
5	تقوم المؤسسة بدراسة الاحتياجات التدريبية للموظفين اعتمادا على الأداء	2.62	1.067	0.003
6	تقوم المؤسسة بتقييم الأداء عند تقييم البرامج التدريبية	2.90	1.266	0.000
7	تعتقد إن البرنامج التدريبي الذي شاركت فيه يساعدك علي تطوير مهاراتك	1.86	0.857	0.000
8	يضيف البرنامج التدريبي مهارات إبداعية للعمل	1.62	0.753	0.000
9	يتم التخطيط للبرنامج	2.38	0.967	0.000

10	يحقق التدريب الهدف منه	2.18	0.873	0.000	توجد فروق معنوية
11	يتم متابعة نتائج التدريب	2.62	1.086	0.003	توجد فروق معنوية
12	غطت المادة التدريبية موضوعات الدورة التدريبية	2.36	0.942	0.000	توجد فروق معنوية
13	لدى المدربين قدر تحفيز المشاركين على التفاعل	2.36	1.120	0.000	توجد فروق معنوية
14	التدريب يتم من خلاله تغيير سلوكيات الموظفين من اجل تحسين فعاليتهم	2.20	1.195	0.000	توجد فروق معنوية
15	تحديد الاحتياجات التدريبية من معرفة الأفراد المراد تدريبهم	2.26	1.306	0.000	توجد فروق معنوية
16	أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتمد على تحديد الاحتياجات التدريبية لتحليلها	2.48	1.182	0.000	توجد فروق معنوية
17	تقييم البرامج التدريبية في المؤسسة كمدخل لقياس فعالية التدريب	2.72	1.325	0.003	توجد فروق معنوية
18	تقييم أداء المتدربين في البرنامج التدريبي دورياً.	2.98	1.464	0.000	توجد فروق معنوية

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات المسح الميداني 2023 م.

من الجدول رقم (3) نلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية (الدلالة الإحصائية) أصغر من مستوى المعنوية (0.05) يعنى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن هنالك فروق أو اختلافات في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة الخمسة (أوافق بشدة، أوافق،....الخ) أي أن إجابات أفراد العينة تتحيز إلى خيار دون غيره، كما نلاحظ من الجدول السابق أن بعض قيم الأوساط الحسابية أكبر من الوسط الفرضي (يساوي 3) هذا يدل على أن هنالك تحيز في استجابة المبحوثين لصالح الخيار ذو الوزن الأكبر وهما خياري (لا أوافق، لا أوافق بشدة) كما أن بعض العبارات وسطها الفعلي أقل من الفرضي هذا يعني أفراد العينة اختاروا الخيار ذو الوزن الأقل (أوافق بشدة، أوافق)، مما سبق نستنتج أن أفراد العينة يوافقون على عبارات المحور وهي العبارات التي وسطها أصغر من الوسط الفرضي، أي أن أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات كما يُلاحظ من الجدول رقم (3) أن قيم الانحراف المعياري لهذه العبارات تتراوح ما بين (0.487 - 1.464) وهي صغيرة نسبياً، مما يشير التجانس إجابات المبحوثان عن تلك العبارات أي لا يوجد اختلاف أو تضارب في الآراء. مما سبق من نتائج عن محور التدريب للعاملين في مجتمع الدراسة. الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر التدريب والتنمية البشرية تعزي للخصائص الشخصية

جدول رقم (4): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني للدراسة.

م	العبرة	الاستجابة		
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة الإحصائية
1	يحسن التدريب الوظائف من حيث مكوناتها	2.00	0.881	0.000
2	اكتساب مهارات الموارد البشرية للحفاظ على الأداء	2.18	1.101	0.000
3	يهيئ التدريب الموارد البشرية للتغيرات المحيطة للمؤسسة	2.60	1.245	0.000
4	تمكن الأفراد من تحقيق احتياجاتهم الشخصية	2.50	1.091	0.000
5	تتكيف الموارد البشرية مع التطورات التكنولوجية	2.70	1.111	0.003
6	يساعد التدريب على العيش في بيئة صحية (توفير احتياجات العمل)	2.50	1.111	0.000
7	يسعى التدريب نحو تنمية قدرات الابتكار لدى العاملين	2.12	1.136	0.000
8	تنمية معرفة الأفراد قدراتهم في مجالات أعمالهم	2.32	1.269	0.000
9	التنمية البشرية يتم من خلالها تزويد الأفراد بفرض تدريب وفقا لمتطلباتهم	2.28	1.326	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات المسح الميداني 2023 م

من الجدول رقم (4) نلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية (الدلالة الإحصائية) أصغر من مستوى المعنوية (0.05) يعنى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن هنالك فروق أو اختلافات في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة الخمسة (أوافق بشدة، أوافق،.... الخ) أي أن إجابات أفراد العينة تتحيز إلى خيار دون غيره، كما نلاحظ من الجدول السابق أن بعض قيم الأوساط الحسابية أكبر من الوسط الفرضي (يساوي 3) هذا يدل على أن هنالك تحيز في استجابة المبحوثين لصالح الخيار ذو الوزن الأكبر وهما خيار (لا أوافق، لا أوافق بشدة) كما أن بعض العبارات وسطها الفعلي أقل من الفرضي هذا يعني أفراد العينة اختاروا الخيار ذو الوزن الأقل (أوافق بشدة، أوافق)، مما سبق نستنتج أن أفراد العينة يوافقون على عبارات المحور وهي العبارات التي وسطها أصغر من الوسط الفرضي، أي أن أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات كما يُلاحظ من الجدول رقم (4) أن قيم الانحراف المعياري لهذه العبارات تتراوح ما

بين (0.881 - 1.326) وهي كبيرة نسبياً، مما يشير التجانس إجابات المبحوثان عن تلك العبارات أي لا يوجد اختلاف أو تضارب في الآراء. مما سبق من نتائج عن محور التنمية البشرية العاملين في مجتمع الدراسة.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتنمية الموارد البشرية.

جدول رقم (5): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعببارات المحور الثالث للدراسة.

م	العبارة	الاستجابة		
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة الإحصائية
1	ينمي شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة	1.50	0.735	0.000
2	تقوية العلاقات بين الأفراد	1.88	0.718	0.000
3	يساعد التدريب في توعية الأفراد باكتسابهم القدرة على البحث عن الجديد	2.32	1.168	0.000
4	تمنح المؤسسة العاملين فرص تدريب من أجل تحسين الأداء	2.40	1.178	0.000
5	لتحقيق التنمية لابد من الاعتماد على التدريب	2.30	1.199	0.003
6	يساعد التدريب في تنمية مهارات الأفراد	1.96	1.009	0.000
7	يتم تنظيم عملية التدريب بشكل منطقي	2.58	1.144	0.000
8	يتم استخدام الوسائل الحديثة في العملية التدريبية	2.58	1.279	0.000
9	يهدف لتنمية المهارات السلوكية للعاملين لتمكينهم من الأداء الفعال	2.32	1.203	0.000
10	إمام المدرب بمواضيع البرنامج	2.20	1.010	0.000
11	كانت المادة التدريبية واضحة	2.02	0.845	0.003

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات المسح الميداني 2023 م

من الجدول رقم (5) نلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية (الدلالة الإحصائية) أصغر من مستوى المعنوية (0.05) يعنى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن هنالك فروق أو اختلافات في توزيع استجابات

أفراد العينة على خيارات الإجابة الخمسة (أوافق بشدة، أوافق،.....الخ) أي أن إجابات أفراد العينة تتحيز إلى خيار دون غيره، كما نلاحظ من الجدول السابق أن بعض قيم الأوساط الحسابية أكبر من الوسط الفرضي (يساوي 3) هذا يدل على أن هنالك تحيز في استجابة المبحوثين لصالح الخيار ذو الوزن الأكبر وهما خيار (لا أوافق، لا أوافق بشدة) كما أن بعض العبارات وسطها الفعلي أقل من الفرضي هذا يعني أفراد العينة اختاروا الخيار ذو الوزن الأقل (أوافق بشدة، أوافق)، مما سبق نستنتج أن أفراد العينة يوافقون على عبارات المحور وهي العبارات التي وسطها أصغر من الوسط الفرضي، أي أن أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات، كما يلاحظ من الجدول رقم (5) أن قيم الانحراف المعياري لهذه العبارات تتراوح ما بين (718-1.279) وهي كبيرة نسبياً، مما يشير التجانس إجابات المبحوثان عن تلك العبارات أيلا يوجد اختلاف أو تضارب في الآراء. مما سبق من نتائج عن محور التدريب وتنمية الموارد البشرية العاملين في مجتمع الدراسة.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التدريب وتنمية الموارد البشرية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين عناصر التدريب والتنمية البشرية تعزي للخصائص الشخصية.
3. ينمي التدريب المعارف ومهارات الأفراد.
4. يؤدي التدريب إلى زيادة قدرة الأفراد على التفكير الإبداعي.
5. يجدد التدريب المعرفة لدى الأفراد.
6. ينمي شعور العاملين بالانتماء والولاء للمؤسسة.
7. تقوية العلاقات بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.
8. يساعد التدريب في توعية الأفراد بأهمية التدريب واكتسابهم القدرة علي البحث عن الجديد.
9. تمكن الأفراد من تحقيق احتياجاتهم الشخصية.
10. تتكيف الموارد البشرية مع التطورات التكنولوجية.
11. يساعد التدريب على العيش في بيئة صحية (توفير احتياجات العمل)
12. يسعى نحو تنمية قدرات الابتكار والإبداع لدى العاملين

ثانياً: التوصيات

1. العمل على التخطيط للبرنامج التدريب المستمر للعاملين في الجامعة.
2. التحقق من أهداف التدريب.
3. العمل على متابعة نتائج التدريب.

4. توفير احتياجات العمل التي تساعد في أداء العاملين لدى أعمالهم في بيئة صحية.
5. العمل على تنمية قدرات العاملين على الابتكار والإبداع.
6. تمكين الموارد البشرية من معرفة العاملين بجامعة لقدراتهم واتجاهاتهم في مجالات أعمالهم.
7. تقوية العلاقات بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.
8. العمل على توعية الأفراد بأهمية التدريب واكتسابهم مهارات جديدة.
9. تمنح جامعة العاملين فرص تدريب داخلية وخارجية من أجل تحسين الأداء.
10. استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية.
11. العمل على تطوير القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للعاملين في الجامعة.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، دي بونو للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2010م.
2. محمد صادق إسماعيل، تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2014م.
3. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر 2008.
4. سعيد، صالح عودة، إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994.
5. ماهر، أحمد، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، 1988.
6. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار النشر للجامعات، 2013.

ثانياً: المراجع الأجنبية

7. Fiipo. E. B, Perinciples Management, 6th, ed., Tokyo, Mc Graw Hill Inc., 1984.
8. King, D., Training within the organization, Pakenham, U.K., Cox wyrram Ltd., 1969.

ثالثاً: المجلات العلمية والرسائل الجامعية

9. انجي حسن نشأت، أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية، (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، المجلد (22) العدد (1) ، 2023 م).
10. علي حسون فندي الطائي، وسان فاضل حمد القبسي، انعكاس ممارسات إدارة الأداء في التميز التنظيمي - بحث ميداني في وزارة المالية الهيئة العامة للضرائب، (بغداد: جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (77) العدد (82)، 2016م).
11. منصور بن عبد الله بن سالم، واقع تدريب الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى بسلطنة عمان من وجهة نظر الموظفين، (مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، المجلد (7) العدد (36)، 2023 م).
12. ياسر السيد علي محمد شحاتة، الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي للمؤسسات بالتطبيق على كليات الإدارة والتكنولوجيا بالجامعات الخاصة في مصر، (الإسكندرية: جامعة الإسكندرية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد (54)، العدد الثاني - الجزء الثاني).