



The Impact of Training Programs on Employee Performance A Field Study on the Al-Asaba Financial Services Directorate

Aiman altaher aldabar *


Faculty of Science and Technology, Jadu, Libya

أثر برامج التدريب على أداء الموظفين
"دراسة ميدانية على مراقبة الخدمات المالية الأصابع"

أ.أيمن الطاهر الدبّار *

كلية العلوم والتقنية، جادو، ليبيا

*Corresponding author: Aldabr1988@gmail.com

Received: May 17, 2026	Accepted: June 25, 2026	Published: July 07, 2026
	Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).	

Abstract:

This study aimed to investigate the impact of training programs on employee performance at the Al-Asabaa Financial Services Office. To achieve the objectives of the study, a descriptive-analytical approach was adopted. A validated questionnaire was designed as the primary instrument for collecting data and was distributed to employees of the Al-Asabaa Financial Services Office.

The findings revealed that the cognitive dimension had a statistically significant effect on improving employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 27.2%. The creative dimension also demonstrated a statistically significant effect, explaining 31.3% of the variance in employee performance. Furthermore, the productive dimension showed the strongest statistically significant effect, with a coefficient of determination (R^2) of 38.5%.

Based on these findings, the study recommends placing greater emphasis on training programs that enhance the productive dimension, as it exhibited the greatest impact on improving employee performance. It also recommends encouraging employees to actively participate in training programs by providing appropriate incentives, thereby contributing to higher levels of performance and organizational effectiveness.

Keywords: Training Programs, Employee Performance, Monitoring of Financial Services, Fingers.

الملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر برامج التدريب على أداء الموظفين بمراقبة الخدمات المالية الأصابع، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم أداة استبيان محكمة لجمع البيانات والمعلومات الأولية، وتم توزيع هذه الاستبانة على العاملين بمراقبة الخدمات المالية الأصابع، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المعرفي في تحسين أداء الموظفين، حيث بلغ معامل التحديد 27.2%، أيضاً يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإبداعي في تحسين أداء الموظفين، حيث بلغ معامل التحديد 31.3%، أيضاً يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإنتاجي في تحسين أداء الموظفين، حيث بلغ معامل التحديد 38.5%، واعتماداً على نتائج الدراسة أوصت: بوجوب التركيز على برامج التدريب التي تزيد من مستوى البعد الإنتاجي لكونه أظهر وأكبر تأثيراً في تحسين أداء الموظفين، وتشجيع الأفراد العاملين على المشاركة الفعالة في الدورات التدريبية من خلال توفير الحوافز المناسبة.

الكلمات المفتاحية: برامج التدريب، أداء الموظفين، مراقبة الخدمات المالية الأصابع.

المقدمة:

يعتبر التدريب من أهم الأنشطة التي تلقى اهتمامًا متزايدًا في معظم المؤسسات العامّة والخاصّة سواء كانت هذه المؤسسات كبيرة أو صغيرة فجميعها تهتمّ بالتدريب، كما يعتبر التدريب في المؤسسات ركيزة أساسية يتمّ من خلالها تزويد الموظفين بمعلومات، ومهارات، ومعارف، في مجالات محدّدة لتحسين أدائهم في العمل، أو تغيير اتجاهاته، وأنماطهم السلوكية اللازمة لأداء عملهم الحالي أو المستقبلي، بتزويدهم بالأساليب والطرق الجديدة لأداء الأعمال بالشكل المطلوب واللازم بما يساعد على تحقيق الأهداف. ويُعدّ التدريب أحد أبرز أساليب الاستثمار في الموارد البشرية في العصر الحديث، حيث تسعى المنظمات إلى إعداد برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين، وتحسين قدراتهم الفنية والإدارية، وتزويدهم بالأساليب الحديثة في أداء الأعمال. كما يسهم التدريب في إحداث تغيير إيجابي في سلوك الموظفين واتجاهاتهم، ممّا ينعكس بصورة مباشرة على مستوى أداء المؤسسات.

كما أنّ التدريب يعتبر وسيلة من الوسائل التي تجعل الأفراد أكثر تقبلاً للتغيير والتطوير داخل المؤسسات، لذا فإنّ أيّ تغيير لا يمكن أن تحدث له آثار إيجابية ما لم تكن هناك كفاءات بشريّة تعمل وتساهم بإقناع في تفعيل عملية التغيير، ولهذا زاد اهتمام الدول بتدريب الموظفين وإعدادهم في جميع المستويات الإدارية والفنية، كما زاد حرص الدول على تزويد أفرادها بالمفاهيم والاتجاهات العلميّة بقصد رفع مستواهم، وتنمية قدراتهم، فالعصر البشري يعتبر من أهمّ مدخلات العملية الإنتاجية، والقوة الفعالة لتحويل عناصر المدخلات الأخرى إلى مخرجات تشبع الحاجات المختلفة، كما يسهم العنصر البشري في تكوين القدرات الإنتاجية للمؤسسات والدول.

(2) الدراسات السابقة:

1. دراسة بلقاسم إمحمد، نزار حاج (2017) بعنوان: أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وقد تم استخدام أداة المقابلة الشخصية مع أصحاب الاختصاص بالإضافة إلى الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج مفادها أن التدريب يعمل على تحسين أداء الأفراد، وذلك من خلال تنمية المعارف، وتطوير المهارات، وحسن استغلال الطاقات.

2. دراسة بورقعة لينة، عشاري هاجر (2019) بعنوان: دور التدريب في تحسين الأداء داخل المؤسسة الاقتصادية. دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر قالمّة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التدريب في تحسين الأداء داخل المؤسسة الاقتصادية، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وقد تمّ استخدام المقابلة الشخصية أداةً لجمع البيانات والمعلومات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج مفادها أنّ التدريب يمثّل مجمل النشاطات، والوسائل، والطرق، والدعائم، التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وتصرفاتهم وقدراتهم.

3. دراسة عطية (2021) بعنوان: التدريب وأثره في تحسين اتصالات المنظمة. دراسة تحليلية لأراء عيّنة من الموظفين في مديرية شباب ورياضة كربلاء.

وهدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر التدريب متغيّرًا مستقلًا في اتصالات المنظمة متغيّرًا تابعًا، وتمّ استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات والمعلومات المتعلّقة بالجانب العملي.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: توافر وسائل التدريب والاتصالات في مديرية شباب ورياضة كربلاء بمستوى مرتفع، ويؤثر التدريب بدرجة كبيرة في الاتصالات.

4. دراسة الصلابي (2017) بعنوان: أثر التدريب على أداء العاملين في المؤسسات الصحية. دراسة تطبيقية على المراكز الصحية في مدينة مصراتة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين في المراكز الصحية، واستخدم الباحث في إعداد هذه الدراسة المنهج الوصفي، مستخدمًا استمارة الاستبيان أداةً لجمع البيانات والمعلومات.

وتوصّلت إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أنّ التحليل الوصفي لفقرات محور التدريب أوضحت أنّ أفراد العيّنة يشعرون بمستوى ضعيفٍ من حيث توفّر مقومات التدريب ووسائله في المراكز الصحية محلّ الدراسة.

(3) مشكلة الدراسة:

يعتبر التدريب أداة رئيسة لسدّ فجوة الأداء وتنمية مهارات العاملين وقدراتهم، وأنّه إذا لم يكن هناك تدريب وتطوير بشكل مستمرّ بما يواكب تطوّرات الواقع في مجالات العمل، فإنّ ذلك يؤدي إلى نقص في تقديم الخدمات المختلفة.

حيث تعتبر عملية تحسين أداء الموظفين من العمليات المهمّة والجوهرية في المؤسسات، لما لها من دور مباشر في تحقيق معايير الأداء، وتعزيز جوانب القوة لدى الموظفين، ومعالجة أوجه القصور التي قد تؤثر في كفاءة العمل وفاعليته، غير أنّ تحسين الأداء لا يُنظر إليه غايةً مستقلّةً، بل عمليةً مستمرّةً تهدف إلى الارتقاء بمستوى الأداء الفردي والجماعي بما ينسجم مع متطلّبات التطوّر المؤسسي والتغيّرات البيئية المحيطة.

ومن ثمّ فإنّ هناك حاجة لمعرفة أثر برامج التدريب على تحسين الأداء، ومن خلال ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: -

1. ما أثر برامج التدريب على أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين بمراقبة الخدمات المالية الأصابع؟

ويتفرّع من التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

أ. ما أثر برامج التدريب المتمثلة في البعد المعرفي على أداء الموظفين؟

ب. ما أثر برامج التدريب المتمثلة في البعد الإبداعي على أداء الموظفين؟

ت. ما أثر برامج التدريب المتمثلة في البعد الإنتاجي على أداء الموظفين؟

(4) أهداف الدراسة:

يتمثّل الهدف الرئيس للدراسة في التعرّف على أثر البرامج التدريبية على أداء الموظفين. ويندرج تحت الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

1- التعرّف على أثر برامج التدريب المتمثلة في البعد المعرفي على أداء الموظفين.

2- التعرّف على أثر برامج التدريب المتمثلة في البعد الإبداعي على أداء الموظفين.

3- التعرّف على أثر برامج التدريب المتمثلة في البعد الإنتاجي على أداء الموظفين.

(5) أهمية الدراسة:

1- يعتبر موضوع التدريب من العمليات المستمرة، فالموظف يستمدّ قيمته في المؤسسة ممّا يملكه من خبرات ومهارات فنية.

2- معرفة ما يقدّمه البرنامج التدريبي للموظف والمؤسسة معاً.

3- يقدّم البرنامج التدريبي المساعدة للمسؤولين لتطويره مستقبلاً مع ما يتوصّل له الباحث من نتائج.

(6) فرضيات الدراسة:

من خلال تحديد مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفرضية الرئيسة الآتية:

1- يوجد أثر للبرامج التدريبية على أداء الموظفين.

ويندرج من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد أثر لبرامج التدريب المتمثلة في البعد المعرفي على أداء الموظفين.

- يوجد أثر لبرامج التدريب المتمثلة في البعد الإبداعي على أداء الموظفين.

- يوجد أثر لبرامج التدريب المتمثلة في البعد الإنتاجي على أداء الموظفين.

(7) متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل الأول: برامج التدريب وتتضمن ما يلي:

• البعد المعرفي

• البعد الإبداعي

- البعد الإنتاجي
- المتغير التابع: أداء الموظفين

(8) حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على مراقبة الخدمات المالية الأصابعية.
الحدود الزمنية: تم تحليل بيانات الدراسة واستخلاص النتائج والتوصيات خلال سنة إعداد الدراسة 2026م.
الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على العاملين بمراقبة الخدمات المالية الأصابعية.
الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة موضوعي برامج التدريب وأداء الموظفين.

(9) الإطار النظري:

مفهوم التدريب:

تتعدّد مفاهيم التدريب حسب وجهة نظر كلّ عالم معيّن، ولكنّها تتفق في مجموعة الركائز الرئيسة للغرض من التدريب، ونذكر منها ما يلي:

يعرف التدريب بأنّه: مجموعة الأنشطة المخطّط لها التي تهدف إلى زيادة المعلومات والخبرات لدى الافراد ممّا يجعلهم قادرين على أداء أعمالهم بشكل جيد. (الغزاوي: 2006)

ويعرف أيضاً: " بأنه عملية تفاعل الشخص مع خبرات تعليمية تهدف إلى بناء خصائص وقدرات مرغوبة وتطويرها تجعله قادراً على أداء مهامّ وواجبات محدّدة ضمن ظروف وتسهيلات معينة"

(الدرويش: 2023: ص11)

كما يعرف بأنّه: عمل مخطّط يتكوّن من مجموعة من برامج مهمّة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدّي أعمالها الحاليّة بمستوى عالٍ من الكفاءة من خلال تطوير أدائهم وتحسينه.

(حاج: 2017: ص3)

ويعرف أيضاً بأنّه: مجموعة الجهود المنسّقة والمنظّمة والمخطّط لها التي تهدف إلى إكساب العاملين مهارات ومعارف جديدة تساعدهم في أداء أعمالهم بسهولة وكفاءة عالية. (الطعاني: 2007)

ويعرف بأنّه: من أحد المقوّمات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الخدميّة في الدول لبناء مهارات الافراد وصقلها لمواجهة التغيّرات الوظيفيّة والإنتاجيّة. (عطية: 2021)

أهمية التدريب:

يحقق التدريب مجموعة من النقاط تتمثّل في الآتي: (أمينة: 2016)

1. مساعدة العاملين في القدرة على تحسين اتخاذ قراراتهم وحلّ مشاكلهم في العمل.
2. مساعدة الأفراد في فهم دورهم وأعمالهم في المنظمة التي ينتمون إليها.
3. يساعد الأفراد في التطوير والترقية في العمل.
4. مساعدة الأفراد في القدرة على الاتصال والتفاعل داخل المستويات الإدارية.
5. يخفّف من القلق الناتج عن قلّة المعرفة وضعف الأداء.

أهداف التدريب:

يحقق التدريب مجموعة من الأهداف تتمثّل في النقاط التالية: (الكبيسي: 2002)

1. إكساب العاملين المعارف الشاملة عن الأعمال التي يقومون بها، وتعريفهم بأهداف عملهم والأنشطة التي يقومون بها.
2. تنمية المهارات وتطويرها وأسلوب العمل من أجل تحسين الكفاءة الإنتاجية ورفعها.
3. معرفة الفجوة وأوجه القصور في العلاقات والاتجاهات بين الأفراد في الممارسات اليومية.
4. المساعدة في الإبداع والتنافس للبحث عن التّفوق والتميّز ومواكبة المستقبل من حيث التّطوّرات التكنولوجية.
5. تركيز التدريب نحو الأفراد العاملين لتولي المناصب القيادية العليا في المؤسسة.

أنواع التدريب:

أولاً: يقسم التدريب إلى مجموعة من الأنواع: (خالد: 2017)

1. التدريب من حيث الزمان:

- أ. التدريب قبل الالتحاق بالعمل: المقصود به إعداد الافراد وتجهيزهم عملياً و علمياً بحيث يتم تأهيلهم للقيام بالوظائف التي ستسند إليهم في وقت لاحق عند التحاقهم بعملهم.
- ب. التدريب أثناء العمل: ويعني تدريب مهارات الافراد الموجودين داخل المؤسسة وقدراتهم وصلها وتحسين مستواهم.
2. التدريب من حيث المكان:
 - أ. التدريب داخل المؤسسة: ويتم هذا النوع على أساس فردي، أو مجموعة من العاملين بعقد محاضرات وندوات داخل المؤسسة التي يعملون بها، ويتميز هذا النوع بأنه تحت رقابة إدارة المؤسسة.
 - ب. التدريب خارج المؤسسة: ويعقد هذا النوع خارج المؤسسة التي يعمل بها الافراد الأمر الذي يتيح فرصة لقاء أفراد من جهات أخرى لتبادل المعلومات والخبرات.
3. التدريب من حيث مدته: (الغامدي: 2013)
 - أ. قصير الأجل: أي أن مدته لا تتجاوز أيام وأسابيع.
 - ب. متوسط الأجل: أي أن مدته لا تتجاوز 6 أشهر.
 - ت. طويل الأجل: أي أن مدته تكون من 6 أشهر فأكثر.

مبادئ التدريب:

- تخضع عملية التدريب إلى مجموعة من المبادئ ويمكن توضيحها في النقاط التالية: (الطعاني: 2007)
1. الهدف: يجب تحديد الغرض الأساسي طبقاً لاحتياجات التدريب الفعلية، ويجب مراعاة أن يكون هذا الهدف قابلاً للتطبيق.
 2. الاستمرارية: يقصد من هذا المبدأ أن يكون التدريب بداية التحاق الفرد بوظيفته، ويستمر معه لتحسين مهاراته وقدراته وتطويرها.
 3. الشمول: يجب أن يشمل البرنامج التدريبي كافة المستويات الإدارية في المنظمة وجميع أفراد الهيكل التنظيمي.
 4. التدرج: يجب أن يبدأ بمعالجة المشاكل وأوجه القصور البسيطة ويتدرج للأعلى صعوبة.
 5. مواكبة التطور: لكي يكون التدريب مفيداً للعاملين يجب أن يواكب الأساليب التكنولوجية الحديثة.
 6. الواقعية: أي يجب أن يلبي جميع احتياجات المتدربين، ويكون مناسباً لمستوياتهم.

عوامل نجاح التدريب:

لكي نضمن نجاح البرنامج التدريبي لابد من توفر مجموعة شروط أساسية وهي: (بوسنية والفارسي: 2003)

1. يجب أن تتوفر الرغبة الفعلية لدى الأفراد العاملين في اكتساب مهارات وقدرات جديدة.
2. يجب أن يصمم البرنامج التدريبي على أساس احتياجات الأفراد المستهدفين للتدريب وملائمة هذه البرامج وسائل التدريب المتاحة بما يخدم أهداف المؤسسة.
3. متابعة الأفراد أثناء التدريب، والأخذ في الاعتبار القدرات الفردية كخصائص الذكاء والدقة والملاحظة.

مكونات استراتيجية التدريب: (سمارة: 2023)

1. تحديد الاحتياجات التدريبية: ويقصد بها تحديد مجموعة التغيرات النوعية والكمية المطلوب استخدامها في مهارات الافراد العاملين وقدراتهم ومعارفهم وسلوكهم ليصلوا إلى مستويات الأداء المطلوب.
2. تحديد الموارد الفنية: أي يجب تحديد مجموعة الموارد الفنية التي تطلبها المنظمة، وتوفير كافة الموارد اللازمة للوفاء بمتطلبات البرنامج التدريبي.
3. تحديد متطلبات العمل: أي يجب تحديد المسؤوليات والمهام التي تطلبها الوظيفة أو الاعمال التي تتأثر بيئة المنظمة.
4. تحديد العاملين الملائمين: يعتبر هذا الجانب من أهم مكونات الاستراتيجية التدريبية لغاية تحليل العمل وتوصيفه ومن ثم التخطيط الاستراتيجي للأفراد المطلوب منهم شغل الوظائف.

أداء الموظفين:

يعرف الأداء بأنه: درجة تحقيق الفرد لوظيفته التي تعكس الكيفية التي يحقق بها متطلبات وظيفته، والأعمال الموكلة بها بكفاءة وفاعلية. (راوية: 2003)

ويعرف أيضًا بأنه: مقدرة المؤسسة في البقاء والاستمرار محققة التوازن بين رضا المساهمين والأفراد العاملين. (الشيخ: 2010)

ويعرف بأنه: عبارة عن قيام الأفراد العاملين بالأنشطة والمهام التي تتكوّن منها أعمالهم، وكيفية أدائهم لهذه الأعمال باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات الكميّة والكيفيّة. (أبو الشرش: 2014)

عناصر أداء الموظفين: (الحراشة: 2011)

توجد مجموعة من العناصر التي ترتبط بالأداء ويجب عن الموظفين معرفتها والالمام بها بشكل جيد وهي:

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتضمّ المهارات والمعارف الفنيّة والمعلومات العامّة عن الوظيفة والمجالات التي ترتبط بها.
2. كميّة العمل المنجز: ويعبّر عن حجم العمل الذي يستطيع الموظف أن ينجزه في الظروف العادية، ويشمل أيضًا سرعة الإنجاز.
3. نوعيّة العمل المنجز: ويتضمّن الإتقان والدقّة والتقليل قدر الإمكان من الأخطاء.
4. المثابرة والوثوق: يدخل في هذا الجانب التفاني والجديّة في العمل، وتحمل المسؤولية على إنجاز الأعمال في الموعد المحدد.

أهمية تقييم أداء العاملين:

يلقى موضوع تقييم أداء الموظفين أهمية واسعة في إطار الكفاءة والفعالية الإدارية بصورة عامّة الأمر الذي يخلق أجواء إدارية قادرة على متابعة الأنشطة والتزام الأفراد العاملين بإنجاز مهامهم ومسؤولياتهم. ويمكن توضيح هذه الأهمية في النقاط التالية:

1. يمكن المؤسسة من عملية تقييم أداء المديرين والموظفين ومدى قدرتهم في تنمية الفريق الذي يعملون تحت إشرافه.
2. يوضّح للأفراد العاملين نقاط قوتهم وضعفهم داخل المؤسسة التي ينتمون إليها، والعمل على التخلص من جوانب القصور لديهم. (حنا: 2009)
3. يساهم في معرفة القدرات والمهارات لدى الأفراد لكي يتمّ استغلالها وتوظيفها لزيادة العمل الحالي.
4. يساعد برنامج تقييم الأداء عن وضع الاحتياجات التدريبية على أساس جوانب الضعف في أداء العاملين. (حمود: 2007)

أهداف تقييم أداء العاملين:

ويتضح لنا ممّا سبق أنّ عملية تقييم أداء الموظفين يعتبر من الأنشطة الرئيسة والمهمّة التي تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وفي هذا الإطار تقوم المؤسسة عند قيامها بعملية التقييم لتحقيق ثلاثة مستويات هي:

1. على مستوى المنظمة:
 - خلق مناخ جيد وملائم من الثقة يقلّل من تعدّد شكاوى العاملين تجاه المؤسسة.
 - العمل على زيادة مستوى أداء الموظفين ورفعهم، واستثمار مهاراتهم وقدراتهم الأمر الذي يساعدهم على التقدّم والتطوّر. (الهيثي: 2005)
2. على مستوى المديرين:
 - تقوية العلاقة مع الأفراد العاملين، ومحاولة التعرّف على مشاكلهم، والصعوبات التي تواجههم في العمل.
 - تنمية المهارات الفكرية لدى المديرين حتى يتمكنوا من التقويم السليم والموضوعي لأداء الأفراد الذين يتبعونهم.
3. على مستوى الفرد العامل:
 - دفع العاملين إلى الاجتهاد والقدرة على العمل بجديّة للحصول على تقدير رؤوسهم واحترامهم.
 - شعور الأفراد العاملين بالعدالة بينهم، وبأنّ جهودهم تؤخذ بعين الاعتبار. (الصيرفي: 2008)

(10) الإطار العملي للدراسة:

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتشخيصها والقاء الضوء على جوانبها المختلفة بغرض فهمها وتحديد أسبابها، واعتمد الباحث على مصدرين أساسيين للمعلومات:

- البيانات الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة اعتمد الباحث على جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة أداة رئيسة للدراسة، وتم توزيعها على العاملين في مراقبة الخدمات المالية الأصابعة.
- البيانات الثانوية: اعتمد الباحث في معالجة الجانب النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب، والدوريات، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة وعيبتها:

يتكوّن مجتمع الدراسة من كافة العاملين بمراقبة الخدمات المالية ببلدية الأصابعة، ونظرًا لصغر حجم العينة فقد تمّ استخدام أسلوب الحصر الشامل للعاملين، وتمّ توزيع الاستبانة على عينة من أفراد المجتمع حيث بلغ عددهم (35) استبانة استبانة بلغ ما تمّ تجميعه 35 استبانة استبانة كانت صالحة للتحليل الإحصائي، أي ما نسبة 100% من عدد الاستبانة الموزعة.

أداة جمع البيانات:

اعتمد الباحث على الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة التي تمّ توزيعها على أفراد العينة لإنجاز أهداف هذه الدراسة، وقد تضمّنت الاستبانة جزءين رئيسيين هي:

الجزء الأول: خاصّ بالمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة من خلال (4) متغيرات، هي: (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) لغرض وصف خصائص عينة الدراسة.

الجزء الثاني: خاصّ بالبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة المتمثلة في أربعة محاور تتمثل بمجملها متغيرات الدراسة، المحور الأول: يتكون من (8) عبارات تحدّد البعد المعرفي لدى الموظفين، أما المحور الثاني فيتكون كذلك من (8) عبارات تحدّد البعد الإبداعي، أما بالنسبة للمحور الثالث فيتكون من (8) عبارات تحدّد من خلالها البعد الإنتاجي، أما المحور الرابع فقد تكوّن كذلك من (8) عبارات ويمثّل المتغير التابع وهو أداء الموظفين.

ولغرض اختبار متغيرات الدراسة تمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتجميع آراء المشاركين في الدراسة تحقيقاً لأهدافها.

جدول رقم (1): توزيع الدرجات المتعلقة بالمقياس الخماسي

الإجابة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق نوعاً ما	موافق	موافق تماماً
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	(1.79-1)	(-1.80) (2.59)	(3.39-2.60)	(-3.40) (4.19)	(5-4.20)
مستوى الالتزام	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الاستبانة لتحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة قام الباحث بعرض الاستبانة ومناقشتها مع مجموعة من الأكاديميين في الإدارة، وبعد أن تمّ جمع آراء هؤلاء المتخصصين وملاحظاتهم تمّ إجراء التعديلات اللازمة حتى تمّ التوصل إلى الصورة التي أعدت للتطبيق.

أما من حيث الثبات وللتأكد من ثبات اختبار " أداة الدراسة " قام الباحث بحساب درجة الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، حيث تتراوح قيمة هذا المعامل بين (0) و(1)، وتعتبر هذه النسبة المقبولة في دراسات العلوم الإنسانية وهي (60%).

ومن خلال اختبار درجة الاعتمادية على أسئلة الاستبانة وجد الباحث أنّ معامل الثبات لجميع العبارات

الخاصة بالاستبانة هو (0.822)، وهو يزيد عن (60%) وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها كما موضح بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
	جميع محاور الدراسة	32	0.822

الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة:

بهدف اختبار الفرضيات واستخلاص نتائج الدراسة تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية المتمثلة في:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.
 - مقاييس الإحصاء الوصفي (النسب المئوية، التكرارات) للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل آراء أفراد العينة حول فقرات الاستبانة.
- عرض نتائج تحليل بيانات الدراسة:**
- فيما يلي عرض لنتائج التحليل الوصفي للبيانات الذي يشمل: المتغيرات الشخصية (الديموغرافية)، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتحليل آراء أفراد العينة حول فقرات الاستبانة.
- أولاً: نتائج التحليل الوصفي للبيانات الديمغرافية لعينة الدراسة:**

جدول رقم (3): نتائج التحليل الوصفي للبيانات الديمغرافية لعينة الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة
المؤهل	دبلوم متوسط	3	8.6%
	دبلوم عالي	8	22.9%
	بكالوريوس	22	62.9%
	ماجستير	1	2.9%
	دكتورة	1	2.9%
	الإجمالي	35	100%
التخصص	إدارة	2	5.7%
	محاسبة	16	45.7%
	تقنية معلومات	4	11.4%
	حاسوب	4	11.4%
	تخصصات أخرى	9	25.7%
	الإجمالي	35	100%
المسمى الوظيفي	نائب مدير عام	1	2.9%
	مدير إدارة	5	14.3%
	رئيس قسم	12	34.3%
	رئيس وحدة	2	5.7%
	موظف	12	34.3%
	مسمى آخر	3	8.6%
	الإجمالي	35	100%
	الخبرة	أقل من 5 سنوات	1
من 5 إلى أقل من 10 سنوات		18	51.4%
من 10 إلى أقل من 15 سنة		8	22.9%
من 15 سنة فأكثر		8	22.9%
الإجمالي		35	100%

يبين الجدول رقم (3) أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، والتخصص، والمسمى الوظيفي، وكذلك سنوات الخبرة، ومن خلال الجدول يتبين أن كل أفراد العينة من الشريحة المتعلمة التي تحمل شهادات

تمكّنها من فهم التساؤلات الموجهة إليهم عن طريق قائمة الاستبانة وكذلك أيضاً فيما يتعلّق بالتخصّص، فقد أظهرت النتائج بأنّ النسبة الأعلى كانت لتخصّص المحاسبة، حيث بلغت (45.7%) مقارنة مع التخصصات الأخرى (إدارة أعمال، وتقنية المعلومات، والحاسوب، وتخصّصات أخرى) التي بلغت (39.8%)، ويعطى هذا مؤشراً إيجابياً لنتائج الدراسة، كما يظهر الجدول أنّ الغالبية العظمى من المستجوبين كانوا من الموظفين ورؤساء الأقسام، أمّا بالنسبة لسنوات الخبرة فقد أظهرت النتائج أنّ سنوات الخبرة متوسطة، فكانت النسبة الأعلى للسنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (51.4%) ممّا يتيح الاستفادة من هذه الخبرات في إعطاء الإجابات المقنعة والواقعية والنتائج التي تساعد بكل تأكيد في تحقيق أهداف الدراسة.

ثانياً: نتائج تحليل البيانات الخاصة بمحاور الدراسة:

المتغير المستقل: برامج التدريب

أولاً: البعد المعرفي

جدول رقم (4): البعد المعرفي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يساهم البرنامج التدريبي في زيادة مهاراتك ومعرفتك بالموضوع المطروح	4.46	.505
2	كانت المعلومات في البرنامج التدريبي متسلسلة بشكل جيد	4.17	.664
3	كانت المعلومات التي تم تقديمها في البرنامج التدريبي واضحة ومفهومة	4.17	.568
4	يساعد محتوى المادة التدريبية في تزويد المتدرب بمعلومات حديثة ومفيدة	4.00	.840
5	يتم تقييم برامج التدريب بصورة دورية	3.80	.933
6	يؤخذ في الاعتبار عند تصميم البرنامج التدريبي الوقت والزمن الملائم	3.94	.906
7	يساهم التدريب في زيادة مهاراتك على القيام بحل ما تواجهه من مشاكل في العمل	4.46	.611
8	تكتسب الثقة الكافية في استخدام المعارف والمهارات التي تعلمتها من البرنامج التدريبي	4.26	.741
	الإجمالي	4.15	0.395

من خلال استعراض الجدول رقم (4) يتضح التالي:

1. كما هو مبين من الجدول رقم (4) ومن خلال المتوسطات الحسابية التي تراوحت فيما بين (4.46)، (3.80) وكذلك قيم الانحراف المعياري لكلّ فقرة التي تراوحت هي أيضاً فيما بين (.933 و.505). يتضح أنّ إجابات العينة متمركزة أغلبها حول متوسطها الحسابي، ولا يوجد تشتت في الإجابات حول فقرات البعد المعرفي، وذلك على حسب آراء العينة، وهذا يوضّح أنّ إجابات مفردات العينة التي كانت الأعلى هي درجة موافق لتؤكد إدراك العاملين ووعيهم بمراقبة الخدمات المالية ببرامج التدريب.

2. من خلال الجدول رقم (4) وبالنظر إلى المتوسط الحسابي المرجّح لكل فقرات البعد المعرفي فقد تبين أنّ المتوسط المرجّح قد بلغ (4.15) وانحراف معياري قيمته (0.395)، ممّا يعني بالمجمل أنّ كلّ إجابات أفراد العينة متمركزة حول متوسطها الحسابي، ولا يوجد تشتت في الإجابات، ومن خلال المتوسط الحسابي تبين أنّ مستوى الممارسة قد ظهر بالمستوى (المرتفع) وكما هو موضّح بالجدول، ومن خلال ذلك يمكننا القول: بأنّ مستوى إدراك البعد المعرفي قد كان مرتفعاً.

ثانياً: البعد الإبداعي

جدول رقم (5): البعد الإبداعي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يساهم التدريب في قدرتي على دمج الآراء والأفكار القديمة في صورة جديدة	4.29	.572
2	يساهم التدريب في قدرتي على الربط بين المواضيع التي لا يبدو هناك علاقة فيما بينها	3.94	.765
3	يساعد البرنامج التدريبي في معرفة طرق حديثة لاستكشاف المصادر الخارجية	4.11	.631
4	يساعد البرنامج التدريبي في قدرتي على طرح حلول وآراء جديدة	4.20	.677
5	يساهم البرنامج التدريبي على قدرة المتدرب في تقديم أفكار جديدة عند نقاش موضوع معين	4.37	.598
6	تهدف المؤسسة من خلال البرنامج التدريبي لإكساب معارف ومهارات لازمة لأداء العمل	4.20	.719
7	يتمتع المدرب بقدرة وكفاءة عالية في التواصل مع المتدربين، وإلقاء المادة التدريبية	4.06	.639
8	يتم وضع البرنامج التدريبي وفقاً لتقييم أداء الموظفين	3.97	.954
	الإجمالي	4.14	0.381

من خلال استعراض الجدول رقم (5) يتضح التالي:

1. كما هو مبين من الجدول رقم (5) ومن خلال المتوسطات الحسابية التي تراوحت فيما بين (3.94، 4.37)، وكذلك قيم الانحراف المعياري لكل فقرة التي تراوحت هي أيضاً فيما بين (.572 و .954). يتضح أن إجابات العينة متمركزة أغلبها حول متوسطها الحسابي، ولا يوجد تشتت في الإجابات حول فقرات البعد المعرفي، وذلك على حسب آراء العينة، وهذا يوضح أن إجابات مفردات العينة التي كانت الأعلى هي درجة موافق لتؤكد إدراك العاملين ووعيهم بمراقبة الخدمات المالية ببرامج التدريب.
2. من خلال الجدول رقم (5) وبالنظر إلى المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرات البعد الإبداعي فقد تبين أن المتوسط المرجح قد بلغ (4.14) وانحراف معياري قيمته (0.381)، مما يعني بالمجمل أن كل إجابات أفراد العينة متمركزة حول متوسطها الحسابي، ولا يوجد تشتت في الإجابات، ومن خلال المتوسط الحسابي تبين أن مستوى الممارسة قد ظهر بالمستوى (المرتفع) وكما هو موضح بالجدول، ومن خلال ذلك يمكننا القول: بأن مستوى إدراك البعد الإبداعي قد كان مرتفعاً.

ثالثاً: العد الإنتاجي

الجدول رقم (6): العد الإنتاجي.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يساهم البرنامج التدريبي في زيادة إنتاجيتك في العمل	4.09	.702
2	يوجد تحسن في تقديم الأعمال وإنجازها بعد تلقي البرنامج التدريبي	4.14	.601
3	يساهم البرنامج التدريبي في تقليل الأخطاء أثناء العمل	4.17	.822
4	يساعد البرنامج التدريبي في زيادة القدرة على التعامل مع الأعمال اليومية	4.17	.747
5	هناك جوانب لازالت بحاجة للتطوير لزيادة مهاراتك في العمل	4.40	.736
6	يساهم البرنامج التدريبي في تقديم نتائج أفضل وبجهد أقل	4.23	.490

7	يساعد البرنامج التدريبي في زيادة كفاءة عمل المؤسسة والموظف معاً	4.20	.632
8	يساهم البرنامج التدريبي في الالتزام بالمواعيد عند تقديم العمل	4.00	.767
الإجمالي		4.17	0.414

من خلال استعراض الجدول رقم (6) يتضح التالي:

1. كما هو مبين من الجدول رقم (6) ومن خلال المتوسطات الحسابية التي تراوحت فيما بين (4.40، 4.00)، وكذلك قيم الانحراف المعياري لكل فقرة التي تراوحت هي أيضاً فيما بين (822. و 490). يتضح أن إجابات العينة متمركزة أغلبها حول متوسطها الحسابي، ولا يوجد تشتت في الإجابات حول فقرات البعد المعرفي وذلك على حسب آراء العينة، وهذا يوضح أن إجابات مفردات العينة التي كانت الأعلى هي درجة موافق لتؤكد إدراك العاملين ووعيهم بمراقبة الخدمات المالية ببرامج التدريب.
2. من خلال الجدول رقم (6) وبالنظر إلى المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرات البعد الإبداعي فقد تبين أن المتوسط المرجح قد بلغ (4.17) وبانحراف معياري قيمته (0.414) مما يعني بالمجمل أن كل إجابات أفراد العينة متمركزة حول متوسطها الحسابي، ولا يوجد تشتت في الإجابات، ومن خلال المتوسط الحسابي تبين أن مستوى الممارسة قد ظهر بالمستوى (المرتفع) كما هو موضح بالجدول، ومن خلال ذلك يمكننا القول: بأن مستوى إدراك البعد الإنتاجي قد كان مرتفعاً.

المتغير التابع: أداء الموظفين

جدول رقم (7): أداء الموظفين.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تقوم المؤسسة ببذل جهد كبير في تطوير كفاءة الموظف	3.89	.867
2	تقوم المؤسسة بمنح حوافز مادية ومعنوية للموظف المبدع	3.34	1.235
3	بيئة العمل تكون ملائمة وجيدة في تحسين أداء الموظفين	4.00	.840
4	تقوم إدارة المؤسسة باختبار الموظفين بعد الانتهاء من التدريب	3.40	1.117
5	يتحسن أداء الموظف بعد تلقّيه البرنامج التدريبي	4.31	.676
6	يعتبر أداء الموظفين من المحدّات الرئيسية لنجاح المؤسسة	4.46	.657
7	يساهم البرنامج التدريبي في رفع مستوى الاتصال بين الموظفين	4.23	.690
8	يساعد البرنامج التدريبي في التقليل من الملل وضغط العمل	4.09	.658
الإجمالي		3.964	0.517

من خلال استعراض الجدول رقم (7) يتضح التالي:

1. كما هو مبين من الجدول رقم (7) ومن خلال المتوسطات الحسابية التي تراوحت فيما بين (4.46، 3.34) وكذلك قيم الانحراف المعياري لكل فقرة التي تراوحت هي أيضاً فيما بين (1.235، 657)، يتبين لنا أن أفراد العينة لديهم اتجاهات إيجابية حول أثر برامج التدريب على أداء الموظفين بمراقبة الخدمات المالية الأصابع، ومن خلال النظر للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري تبين لنا أن مستوى الموافقة كان مرتفعاً.
- وبصفة عامة يمكن القول بأن النتائج تؤكد وجود قناعة لدى أفراد العينة بأهمية البرامج التدريبية ودورها في تحسين الأداء مما يقلل من ضغوط العمل ويعزز التعاون لدى الأفراد العاملين.
2. من خلال الجدول رقم (6) وبالنظر إلى المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرات البعد الإبداعي فقد تبين أن المتوسط المرجح قد بلغ (3.964) بانحراف معياري قيمته (0.517) مما يعني بالمجمل أن كل إجابات أفراد العينة متمركزة حول متوسطها الحسابي، ولا يوجد تشتت في الإجابات، ومن خلال المتوسط الحسابي تبين أن مستوى الممارسة قد ظهر بالمستوى (المرتفع) كما هو موضح بالجدول، ومن خلال ذلك يمكننا القول: أن مستوى إدراك البعد الإنتاجي قد كان مرتفعاً.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المعرفي على أداء الموظفين. وقد تمّ استخدام أسلوب تحليل الانحدار لدراسة هذه الفرضية، وتمّ استخدام برنامج SPSS لإجراء الحسابات، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (8) (9) (10)

جدول رقم (8) يبيّن معامل الارتباط ومعامل التحديد

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
.522 ^a	.272	.250	.44826

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أنّ قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة، وأنّ البعد المعرفي له علاقة بأداء الموظفين، ومن خلال قيمة معامل التحديد Square نجد أنّ 27.2% من التغيّر في أداء الموظفين يعتمد على البعد المعرفي.

جدول رقم (9) يبيّن نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA^a للانحدار

نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA ^a للانحدار					
مصدر التباين	الدرجات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
بين المجموعات	1	2.481	2.481	12.346	.001 ^b
داخل المجموعات	33	6.631	.201		
المجموع	34	9.112			

استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار ملائمة نموذج الانحدار ومعنويته، وقد تبين من نتائج الجدول السابق مستوى المعنوية المشاهد -value يساوي 0.001 وهو أقل من 0.05 ممّا يدلّ على ملائمة نموذج الانحدار ومعنويته.

جدول رقم (10) يبيّن معاملات الانحدار

معاملات الانحدار				
معاملات الانحدار	الخطأ المعياري للمعاملات	قيمة T	مستوى المعنوية المشاهد	
البعد المعرفي	.811	1.389	.174	
(Constant)	.194	3.514	.001	

استخدم الباحث اختبارات t Test لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، ومن خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أنّ مستوى المعنوية المشاهد P. value أقل من 0.05 ممّا يدلّ على معنوية معالم نموذج الانحدار، وبذلك يمكن القول: إنّ البعد المعرفي يؤثر على أداء الموظفين.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإبداعي على أداء الموظفين. وقد تمّ استخدام أسلوب تحليل الانحدار لدراسة هذه الفرضية، وتمّ استخدام برنامج SPSS لإجراء الحسابات، وكانت النتائج كما بالجدول:

جدول رقم (11) يبيّن معامل الارتباط ومعامل التحديد

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
.560 ^a	.313	.293	3540.4

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أنّ قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة، وأنّ البعد الإبداعي له علاقة بأداء الموظفين، ومن خلال قيمة معامل التحديد Square نجد أنّ 31.3% من التغيير في أداء الموظفين يعتمد على البعد الإبداعي.

جدول رقم (12) يبيّن نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA^a للانحدار

نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA ^a للانحدار					
مصدر التباين	الدرجات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
بين المجموعات	1	2.856	2.856	15.064	.001 ^b
داخل المجموعات	33	6.256	.190		
المجموع	34	9.112			

استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار ملائمة نموذج الانحدار ومعنويته، وقد تبين من نتائج الجدول السابق مستوى المعنوية المشاهد value- يساوي 0.001 وهو أقل من 0.05 ممّا يدلّ على ملائمة نموذج الانحدار ومعنويته.

جدول رقم (13) يبيّن معاملات الانحدار

معاملات الانحدار				
مستوى المعنوية المشاهد	قيمة T	الخطأ المعياري للمعاملات	معاملات الانحدار	البعد الإبداعي (Constant)
.324	1.000	.815	.815	
.000	3.881	.196	.760	

استخدم الباحث اختبارات t Test لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، ومن خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أنّ مستوى المعنوية المشاهد P. value أقل من 0.05 ممّا يدلّ على معنوية معالم نموذج الانحدار، وبذلك يمكن القول إنّ البعد الإبداعي يؤثر على أداء الموظفين.

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإنتاجي على أداء الموظفين.

وقد تمّ استخدام أسلوب تحليل الانحدار لدراسة هذه الفرضية، وتمّ استخدام برنامج SPSS لإجراء الحسابات، وكانت النتائج كما بالجدول:

جدول رقم (14) يبيّن معامل الارتباط ومعامل التحديد

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
.621 ^a	385.	367.	412201.

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أنّ قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة، وأنّ البعد الإنتاجي له علاقة بأداء الموظفين، ومن خلال قيمة معامل التحديد Square نجد أنّ 38.5% من التغيير في أداء الموظفين يعتمد على البعد الإنتاجي.

جدول رقم (15) يبيّن نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA^a للانحدار

نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA ^a للانحدار					
مصدر التباين	الدرجات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
بين المجموعات	1	3.510	3.510	20.676	.001 ^b

		.170	5.602	33	داخل المجموعات
			9.112	34	المجموع

استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار ملائمة نموذج الانحدار ومعنويته، وقد تبين من نتائج الجدول السابق مستوى المعنوية المشاهد P -value يساوي 0.001. وهو أقل من 0.05 مما يدل على ملائمة نموذج الانحدار ومعنويته.

جدول رقم (16) يبيّن معاملات الانحدار

معاملات الانحدار				
مستوى المعنوية المشاهد	قيمة T	الخطأ المعياري للمعاملات	معاملات الانحدار	
.314	1.022	.715	.730	البعد الإنتاجي
.000	4.547	.170	.775	(Constant)

استخدم الباحث اختبارات t Test لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، ومن خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أنّ مستوى المعنوية المشاهد P . value أقل من 0.05 مما يدل على معنوية معالم نموذج الانحدار، وبذلك يمكن القول إنّ البعد الإنتاجي يؤثر على أداء الموظفين.

النتائج:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المعرفي في تحسين أداء الموظفين حيث بلغ معامل التحديد 27.2%.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإبداعي في تحسين أداء الموظفين حيث بلغ معامل التحديد 31.3%.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإنتاجي في تحسين أداء الموظفين حيث بلغ معامل التحديد 38.5%.
4. أظهرت النتائج أنّ البعد الإنتاجي يعتبر الأكثر تأثيراً في تحسين أداء الموظفين، ثمّ البعد الإبداعي، ثمّ البعد المعرفي.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب بأبعاده المختلفة في تحسن أداء الموظفين.

التوصيات:

من خلال النتائج التي تمّ التوصل إليها يوصي الباحث بالآتي:

1. يجب الاهتمام بوضع برامج تدريبية بشكل دوري تهدف إلى تطوير المهارات والقدرات الإبداعية لدى الموظفين.
2. يجب التركيز على برامج التدريب التي تزيد من مستوى البعد الإنتاجي لكونه أظهر أكبر تأثير في تحسين أداء الموظفين.
3. يجب اعتماد برامج تدريبية تزيد من مهارات التفكير الإبداعي مع ضرورة توفير حوافز ومكافآت تساهم في تحسين الأداء.
4. يجب عقد ندوات وورش عمل تساهم في تعزيز البعد المعرفي بما يتوافق مع متطلبات العمل.
5. تشجيع الأفراد العاملين على المشاركة الفعالة في الدورات التدريبية من خلال توفير الحوافز المناسبة.

المصادر والمراجع:

- [1] الغزوي، نجيم، 2006، التدريب الإداري، الطبعة العربية، الأردن.
- [2] الدرويش، فتحية، 2023، أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء، طرابلس، ص11.
- [3] حاج، نزار، 2017، أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة حالة، جامعة قاصدي مرباح، ص3.

- [4] الطعاني، حسن، 2007، التدريب مفهومه وفاعليته وبناء البرامج التدريبية وتقييمها، عمان، دار الشروق.
- [5] عطية، خالد ساجت، 2021، التدريب وأثره في تحسين اتصالات المنظمة، دراسة تحليلية، جامعة كربلاء.
- [6] أمينة، بودهان، 2016، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- [7] الكبيسي، عامر خضير، 2002، أولويات التدريب، الأمن العربي رؤية منهجية، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- [8] خالد، رجم وآخرون، 2017، مطبوعة مقياس الموارد البشرية، السنة الثانية، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- [9] الغامدي، خالد عبد الله، 2013، دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية بمنطقة الباحة، رسالة ماجستير، السعودية.
- [10] الطعاني، حسن أحمد، 2007، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- [11] بوسنينة، الصديق منصور، الفارسي سليمان، 2003، الموارد البشرية، أهميتها، تنظيمها، مسؤوليتها، مهامها، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.
- [12] سمارة، أماني عبد الكريم، 2023، أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية في المحافظات الشمالية، جامعة القدس المفتوحة.
- [13] الحراحشة، حسين، 2011، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، عمان، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- [14] حمود، خضير كاظم، وآخرون، 2007، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة.
- [15] حنا، نصر الله، 2009، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر، جامعة الزيتونة، الأردن.
- [16] الهيثي، خالد عبد الرحمن، 2005، إدارة الموارد البشرية، (مدخل استراتيجي) ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- [17] الصيرفي، محمد، 2008، قياس وتقييم أداء العاملين، ط1، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية.
- [18] راوية، حسن، 2003، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر.
- [19] الشيخ، الداوي، 2010، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، العدد7.
- [20] أبو الشرش، كمال، الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية، ط1، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JSHD** and/or the editor(s). **JSHD** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.