

"أثر التدريب على أداء العاملين في الجامعات الأردنية"

دراسة حالة : جامعة اليرموك

إعداد: علي إبراهيم موسى جرادات

إشراف: د. عماد الدين الحسين

بحث مقدم لعمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

الماجستير في إدارة الأعمال

لنيل درجة

قسم إدارة الأعمال

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

جامعة البحر الأحمر

1433هـ - 2012م

المستخلص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن اثر التدريب على أداء العاملين في جامعة اليرموك , من حيث (تصميم البرنامج التدريبي , فعالية تنفيذ البرنامج التدريبي , تأثير البرامج التدريبية على أداء المتدرب) , كما هدفت إلى تقديم بعض التوصيات التي تساعد الجامعة على رفع فاعلية البرامج التدريبية لما لهذه البرامج من اثر ايجابي ودور مهم في تطوير المهارات والخبرات والمعارف لأداء العاملين.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لتتبع الظاهرة محل الدراسة كما وكيفا , واستخدمت المنهج المسحي عن طريق العينة لاختبار صحة فرضيات الدراسة , وتم تجميع البيانات من مصادرها الأولية والثانوية.

وقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج كان أهمها:

- أظهرت الدراسة أن هناك نظرة ايجابية من قبل المبحوثين لأثر التدريب على أداء العاملين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر التدريب على أداء العاملين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية .

ويوصي الباحث بعدد من التوصيات منها : تطوير البرامج التدريبية بما يتلاءم مع متطلبات العصر، المتابعة بعد التدريب، و تصميم البرامج التدريبية وفق احدث الأساليب وبما يتلاءم مع التطورات العلمية للوصول إلى الأهداف المنشودة.

ABSTRACT

This study aimed to detect the impact of training on the performance of employees at Yarmouk University in terms of the (design of the training program, the effectiveness of implementation of the training program, the impact of training programs on the performance of the trainee), it also aimed to provide some recommendations that help the university raise the effectiveness of training programs because these programs have a positive and important role in the development of skills, expertise and knowledge on the performance of employees.

The study followed the descriptive approach to track the under study phenomenon quantitatively and qualitatively and the survey method used the sample to test the validity of hypotheses, then data were collected from primary and secondary sources.

The researcher has come up with a number of results, the most important were:

- The study showed that the respondents have a positive point of view about the impact of training on the performance of employees.
- There are no statistically significant differences of the impact of training due to the demographic variables

The researcher recommends a number of recommendations including the development of training programs in line with the requirements of time, latest methods and in line with scientific advances to reach the required aims.

فهرست المحتويات	
الصفحة	الموضوع
ب	أية كريمة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	المستخلص باللغة العربية
و	المستخلص باللغة الانجليزية
ز	فهرست المحتويات
ك	فهرست الجداول
م	فهرست الأشكال
م	فهرست الملاحق
2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
3	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
4	منهجية الدراسة
5	اسئلة الدراسة

5	فرضيات الدراسة
6	حدود الدراسة
7	مصطلحات الدراسة
7	الدراسات السابقة
17	هيكلية الدراسة
18	الفصل الأول: مفاهيم وعناصر العملية التدريبية
19	المبحث الأول: مفهوم وأهمية وأهداف التدريب
20	مفهوم التدريب
22	أهمية التدريب
24	أهداف التدريب
26	مبادئ التدريب
28	المبحث الثاني: عناصر العملية التدريبية
28	الاحتياجات التدريبية
34	أنواع التدريب
37	تصميم البرامج التدريبية
42	الأساليب التدريبية
47	تقييم البرامج التدريبية

52	الفصل الثاني: الأداء الوظيفي وتقييمه
53	المبحث الأول: الأداء الوظيفي
53	مفهوم الأداء الوظيفي
54	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
54	عناصر الأداء الوظيفي
55	طرق تحسين الأداء الوظيفي
56	المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي
57	مفهوم وتعريف تقييم الأداء الوظيفي
58	أهمية تقييم الأداء الوظيفي
59	أهداف تقييم الأداء الوظيفي
60	طرق وأساليب تقييم الأداء الوظيفي
61	مصادر جمع البيانات لتقدير قياس الأداء الوظيفي
63	الفصل الثالث: التدريب في الجامعات الأردنية
64	المبحث الأول: الجامعات الأردنية
66	المبحث الثاني : جامعة اليرموك
72	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
73	المبحث الأول : المنهجية والإجراءات

73	منهجية الدراسة
73	متغيرات الدراسة
74	نموذج الدراسة
74	مجتمع الدراسة وعينتها
74	أداة الدراسة
75	صدق اداة الدراسة
76	ثبات اداة الدراسة
76	المعالجة الإحصائية
77	المبحث الثاني: تحليل البيانات
77	تحليل المتغيرات الديموغرافية
81	الإجابة عن أسئلة الدراسة مجتمعه ومناقشتها
83	تحليل بيانات فقرات مجالات الدراسة ومناقشتها
98	اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
115	الخاتمة
116	نتائج الدراسة
116	توصيات الدراسة
118	قائمة المصادر

119	المراجع العربية
129	المراجع الأجنبية
132	الملاحق

نتائج الدراسة :

في ضوء تحليل البيانات السابقة واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- أظهرت الدراسة أن هناك نظرة متوسطة لتصميم البرامج التدريبية وان هناك تكرار لبعض المعلومات

التي يكون المتدرب قد تلقاها في بعض الدورات التي رشح لها وعدم التجانس في المستوى الإداري

بين المتدربين.

2- أظهرت الدراسة أن هناك نظرة ايجابية مرتفعة لفعالية تنفيذ البرنامج التدريبي .

3- أظهرت الدراسة أن هناك نظرة ايجابية مرتفعة لتأثير البرامج التدريبية على أداء المتدرب .

4- أظهرت الدراسة أن هناك نظرة ايجابية ذات ارتباط موجب لأثر التدريب على أداء العاملين

5- أظهرت الدراسة أن هناك نظرة ايجابية ذات ارتباط موجب لأثر تصميم البرنامج التدريبي على أداء

العاملين .

6- أظهرت الدراسة أن هناك نظرة ايجابية ذات ارتباط موجب لأثر فعالية تنفيذ البرنامج التدريبي على

أداء العاملين .

7- أظهرت الدراسة بعدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في اثر التدريب على أداء العاملين في جامعة اليرموك عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل تعزى إلى متغير الجنس.

8- أظهرت الدراسة بعدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في اثر التدريب على أداء العاملين في جامعة اليرموك عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل تعزى إلى متغير العمر.

9- أظهرت الدراسة بعدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في اثر التدريب على أداء العاملين في جامعة اليرموك عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

10- أظهرت الدراسة بعدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في اثر التدريب على أداء العاملين في جامعة اليرموك عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

11- أظهرت الدراسة بعدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في اثر التدريب على أداء العاملين في جامعة اليرموك عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل تعزى إلى متغير عدد الدورات.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- 1- التركيز على تطوير البرامج التدريبية من وقت لآخر في ضوء التطورات العالمية, لتمكين العاملين من مواكبة هذه التطورات الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي.
- 2- عمل زيارات ميدانية للمتدربين بعد تلقيهم التدريب، ومتابعتهم في الميدان لقياس أدائهم.
- 3- تصميم البرامج التدريبية وفق أحدث الأساليب وبما يتلاءم مع التطورات العلمية للوصول إلى الأهداف المنشودة.
- 4- العمل على تصميم برامج تدريبية تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين . وعدم التكرار لمعلومات سبق وإن تلقاها المتدرب في دورات سابقة , من خلال توفير قاعدة بيانات تخدم منظومة العملية التدريبية ,ومراعاة التجانس الإداري بين المتدربين .
- 5- التركيز على عناصر العملية التدريبية ككل وذلك لتأثير هذه العناصر على أداء العاملين.
- 6- إيجاد استراتيجيه واضحة ودقيقة للسياسات والبرامج التدريبية , لتمكين القائمين على العملية التدريبية من المتابعة والاستمرارية , لتكون أكثر جدوى في تطوير قدرات العاملين .

- 7- التركيز على ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل لتحقيق الغاية المنشودة من عملية التدريب .
- 8- التركيز على تقييم البرامج التدريبية من وقت لآخر , وذلك للوقوف على الجوانب السلبية حال حدوثها لتفاديها , مع الاشادة بالجوانب الايجابية لتعزيزها .
- 9- الاهتمام بان يتناسب محتوى المادة التدريبية مع الوقت المقرر للبرنامج التدريبي, مما يسهل عملية تنفيذ البرنامج ضمن المدة المقررة له.
- 10- التركيز على المتدرب من خلال حثه على زيادة رغبته في تطوير أدائه لان رغبة المتدرب تعتبر عاملا أساسيا في نجاح البرنامج التدريبي.