

اتجاهات موظفي دولة الكويت نحو التدريب المهني

إعداد

دلال سيف السدواني

أ.د/ عثمان حمود الخضر

قسم علم النفس - جامعة الكويت

Doi: 10.33850/jasep.2020.67806

قبول النشر: ٢٠ / ١١ / ٢٠١٩

استلام البحث: ٢٠ / ١٠ / ٢٠١٩

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الإتجاهات نحو التدريب ومدى أهميته بالنسبة للمتدربين باستخدام مقياس تم تصميمه خصيصاً لهذه الدراسة، وتكونت العينة من (500) موظفاً منهم (250) ذكور و (250) اناث في كافة القطاعات الحكومية والخاصة بدولة الكويت، أظهر التحليل العاملي: تشبع بنود المقياس على ثلاث عوامل وهي: محتوى الدورات والثمار المستقبلية والثمار المكتسبة، كما أظهرت النتائج وجود فروق جوهرية بين الذكور والاناث، وموظفين القطاع الحكومي والخاص، والعزاب والمتزوج في كلاً من محتوى الدورات والثمار المكتسبة والثمار المستقبلية والمجموع الكلي، في حين وجدت علاقة طردية بين العمر وسنوات الخبرة ومحتوى الدورات والثمار المستقبلية والثمار المكتسبة والمجموع الكلي مع مقياس التدريب المهني.

ABSTRACT:

The present study aimed to identify the trends towards training and its importance for the trainees using a scale that was specifically designed for this study. The sample consisted of (500) employees including (250) males and (250) females in all governmental and private sectors in the State of Kuwait. The factor analysis showed saturation of the scale items on three factors: the content of future courses, rewards and rewards acquired. Moreover, the results showed significant differences between males and females, government and private sector

employees, single and married people in both the content of the courses, the rewards acquired, the future rewards and the grand total, while a positive correlation was found between age and years of experience, the content of future courses and rewards, acquired rewards, and the grand total with the training feasibility scale.

مشكلة الدراسة

تحددت مشكلة الدراسة في مجموعة من الأسئلة هدفت هذه الدراسة الإجابة عنها، وهي كالآتي:

- ١- ماهي اتجاهات موظفين الدولة في القطاع الحكومي والخاص نحو التدريب المهني؟
- ٢- هل هناك فروق بين المتدربين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص في الاتجاه نحو التدريب؟
- ٣- هل هناك فروق بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو التدريب؟

حدود الدراسة

تتضمن حدود الدراسة كلا من الحدود المكانية للمشكلة، والحدود الزمانية، وحدود العينة.

الحدود المكانية

تم تطبيق الدراسة في دولة الكويت، داخل القطاعات الحكومية والخاصة.

الحدود الزمانية

تم اجراء الاختبارات بشهر نوفمبر وديسمبر من عام 2017م .

حدود العينة

اشتملت العينة على موظفين الدولة في القطاعين الحكومي والخاص بمختلف وزارات الدولة وقطاعاتها، كذلك من كلا الجنسين والفئات العمرية المختلفة والمستويات الوظيفية المتعددة.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناول موضوع اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني وذلك من خلال الكشف عن العوامل المؤثرة على هذه الاتجاهات سواء كانت عوامل مختصة بنوع القطاع (حكومي، خاص) أو الحالة الاجتماعية (متزوجين، غير متزوجين) أو عوامل جنسية (ذكور، إناث) وأثر ذلك على الثمار المستقبلية و المكتسبة المتوقعة نتيجةً لالتحاقهم بهذه الدورات.

إضافة لذلك إيجاد مقياس ملائم تبعاً للمجتمع العربي يمكن تطبيقه على الموظفين لقياس اتجاهاتهم نحو التدريب.

الإطار النظري

يعد التدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير العنصر البشري من خلال تزويده بالمعلومات الضرورية وتنمية مهاراته وقدراته وتقويم اتجاهاته وتعديلها وذلك في سبيل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجه وتحقيق أهدافه الخاصة التي يسعى لها إلى أقصى قدر ممكن من الدقة والجودة، وقد زاد اهتمام الدول بتدريب وإعداد الأفراد في المستويات الإدارية والفنية، كما زاد حرص الدول على تزويد أفرادها بالمعلومات وذلك في سبيل تطوير مستواهم مما يترتب عليه تطور المؤسسات ومن ثم الخدمات المقدمة من قبلهم، وبالتالي العائد هو تطور الدولة في المرتبة الأولى.

والتدريب كملخص هو عملية منظمة وموجهة ومستمرة محورها الفرد تهدف إلى إحداث تغييرات معينة سواء كانت سلوكية أو مهنية أو نفسية أو حتى ذهنية، وذلك لمقابلة تغييرات واحتياجات حالية أو مستقبلية مطلوبة من المؤسسة التي يعمل بها أو المجتمع الذي يعيش فيه.

أولاً: الإتجاهات

إن الأفراد يحملون بداخلهم عدداً كبيراً جداً من الإتجاهات نحو العديد من الأشياء ونحو غيرهم من الأفراد، وكذلك نحو أنفسهم أيضاً، ونحن في جميع جوانب حياتنا الاجتماعية دائماً ما نسعى للكشف عن اتجاهات الآخرين وإخبارهم عن أفكارنا ومحاولة تغيير آرائهم بما يتفق مع الإتجاه الذي نسلكه. (Pennington et al, 1999). والإتجاه يحتوي على ثلاث مكونات هي: المكون المعرفي، المكون الوجداني، المكون السلوكي كما ذكرها "بركلر" (Breckler, 1997):

١- المكون المعرفي: Cognitive component

هو المكون الذي يضم المعتقدات والأفكار والآراء عن موضوع الإتجاه، حيث يعتبر المرحلة الأولى في تكوين الإتجاهات وتشتمل على المعارف والمعتقدات الخاصة نحو موضوع الإتجاه، وهي التي يمكن اكتسابها عن طريق البيئة المحيطة بالفرد ودرجة ثقافته ومكانته العلمية.

٢- المكون الوجداني: Affective component

هو عبارة عن مشاعر الفرد وانفعالاته نحو موضوع الإتجاه وعن التدعيم النفسي الذي يتمثل في درجة الانشراح أو الانقباض التي تعود على الفرد أثناء تفاعله مع المواقف المختلفة.

٣-المكون السلوكي: Behavioral component

هو المكون الذي يختص بالنوايا أو الميل للسلوك أو التصرف بشكل معين إزاء موضوع الاتجاه، وهو الانعكاس لقيم الفرد واتجاهاته وتوقعات الآخرين، وما يترتب من تصرفات الإنسان إزاء موضوع الاتجاه بما يدل على قبوله أو رفضه بناءً على تفكيره المسبق وإحساسه الوجداني.

ثانياً: التدريب

يعتبر التدريب عملية مستمرة ومتواصلة يحتاج فيها المرء الاطلاع على كل ما هو جديد في المجال المختص فيه، وتشتمل عملية التدريب على: المتدربين، المدربين، المنهج المناسب، وسائل التدريب المتطورة والمتجددة.

أهداف التدريب

أشار (عبدالوهاب وآخرون، 2004) إلى اختلاف طبيعة الدورات التدريبية بمضمونها وفترتها الزمنية والهدف المرجو منها ولكنها تتفق على أهداف مشتركة وهي الاهداف المرغوبة التي تمثل المستوى المطلوب والمهارات والسلوك التي يجب على الفرد اكتسابها لأداء العمل وفقاً لمعايير معينه.

١- أهداف أولية: هي التي تختص بالمحافظة على فاعلية الانجاز وكفاءة الاداء من خلال تأهيل الافراد وتزويدهم بالمعلومات والمهارات اللازمة.
٢- أهداف تختص بحل المشكلات: هي التي تزود الافراد بالحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم بميادين العمل وذلك من خلال تزويدهم بالمهارات والسلوكيات الملانمة.

٣- أهداف ابتكاريه (خارجة عن المؤلف): هي التي تسعى إلى إحداث تغييرات مبتكرة وإبداعية للأفراد.

نماذج تقييم التدريب

١- نموذج باركر (Parker)

يشير هذا النموذج إلى اربع مستويات لجمع البيانات والتقييم:

أ- أداء العمل: تقييم مدى تقدم الأشخاص في العمل وتحديد مدى مساهمة البرنامج في تطوير الأداء.

ب- أداء المجموعة: يحدد تأثير البرنامج على المجموعة التي يعمل بها المشاركون أو التأثير المحتمل للبرنامج على المؤسسة ككل.

ت- رضا المشارك: مدى رضا المشاركين عن البرنامج.

ث- كمية المعرفة التي اكتسبها المشارك: يشمل نوعية الحقائق والأساليب والمهارات التي اكتسبها المشاركون في البرنامج التدريبي.

٢- نموذج سايرو (Sairo)

يحدد هذا النموذج أربع مجموعات للتقييم:

- أ- المحتوى: محتوى البرنامج التدريبي وتحديد الاحتياجات والأهداف المرجوة منه.
- ب- المدخلات: يشمل تقييم لجميع الموارد المستخدمة في التدخل.
- ج- التفاعل: الجمع المنظم لردود فعل المشاركين أثناء وبعد التدخل.
- د- النتائج: تحقيق أهداف التدريب وإنشاء أداة خاصة لقياس الأهداف.

٣- نموذج هامبلين (Hamblin)

يشمل هذا النموذج مستويات من التقييم وهي:

- أ- ردود الفعل: تقييم ردود فعل المتعلم نحو التدخل.
- ب- التعلم: تقييم للتطور الحاصل في المهارات والمعارف والاتجاهات المكتسبة.
- ج- السلوك الوظيفي: التحقق من الأداء الوظيفي نتيجة التدخل.
- د- الإدارة والمنظمة: قياس الأثر على إدارة المتعلم وتحليل التكاليف.
- هـ- القيمة النهائية: معرفة اثر التدخل في ربحية واستمرارية المنظمة.

مفهوم الإتجاه نحو التدريب

وردت تعريفات عديدة لاتجاهات الموظفين نحو التدريب منها:

عرف كل من سعادة وخليفة (1985) اتجاهات نحو التدريب على انها: مجموعة من المعتقدات التي تتكون من تأكيدات متصلة توضح بأن الاشياء المحددة حول موضوع او موقف معين هي صحيحة أو خاطئة وأن اشياء اخرى تتعلق بها غير مرغوب فيها.

المبادئ الأساسية في تحديد اتجاهات الموظفين نحو التدريب

فيما يلي بعض المبادئ الأساسية التي تركز عليها اتجاهات الموظفين نحو التدريب كما أوردها الخطيب (2006):

١- إعتقاد إطار أو نموذج نظري للتدريب The Based Model أي انها تركز على إطار أو نموذج للتدريب له جذور في الحقائق التجريبية لاعتماده كإطاراً مرجعياً لتوجيه النشاطات والممارسات التدريبية في البرنامج.

٢- وضوح وتحديد أهداف برنامج التدريب Prespecified Behavioral Objectives

إن من أهم العوامل التي تمكن المتدربين من الاستفادة من البرامج التدريبية هي أن تكون أهداف البرنامج واضحة ومحددة، وأن تكون مصاغة بما يمكن بلغة السلوك المتوقع عند المتدربين، وأن تحدد الأداء الذي سيتقنه المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.

٣- Meeting the Professional Need of Trainees - تلبية الحاجات المهنية للمتدربين

إن برنامج تدريب الموظفين القائم على تلبية الحاجات المهنية للمتدربين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة للحياة العملية.

٤- المرونة وتعدد الاختيارات في برامج التدريب Flexibility and Diversity of Options

إن برامج تدريب الموظفين الأكثر فعالية هي التي تتصف بالمرونة من حيث متطلبات القبول كما تتصف أيضاً بتنوع الاختيارات المتاحة للمتدربين فيما يتعلق باختيار الأساليب والنشاطات التدريبية المتنوعة.

٥- أن يحقق التدريب التوافق بين الأفكار النظرية والممارسات العملية

Integration of Theory and Practice

لابد أن يراعى في تنفيذها مبدأ التطابق أو التوافق ما بين الأفكار والنظريات المتعلقة بعملية التدريب وبين الممارسات والتطبيقات العملية في المؤسسة التابع لها.

٦- يُمكن البرنامج المتدربين من تحقيق ذاتهم Self Actualization

من الخصائص التي تتميز بها برامج التدريب الحديثة هو إتاحتها الفرصة للمتدربين للمشاركة والتفاعل، وتشجيعهم لكي يشاركون في صياغة القرارات المتعلقة ببرنامجهم التدريبي بحيث ييسر لهم البرنامج التدريبي فرص النمو الذاتي بامتلاكهم المهارات والكفايات المهنية الضرورية.

الدراسات السابقة

هناك عدة دراسات تناولت موضوع اتجاهات المتدربين نحو التدريب المهني سواء دراسات عربية أو اجنبية.

الدراسات العربية

تناولت دراسة الطلافح (2010) من جامعة اليرموك بالأردن اتجاهات المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء بعض قيم العمل وهي القيم الإندماجية للعمل، القيم الإقتصادية، القيم الإجتماعية، قيم الدافعية للإنجاز، تكونت عينة الدراسة من (447) الشباب المتدربين في مراكز مؤسسة التدريب المهني التابعة لمحافظة أربد، بواقع (292) ذكور و(155) إناث، من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة تأثير قيم العمل التي اخذت بها الدراسة بدرجة كبيرة على اتجاهات أفراد العينة نحو الوظيفة الحكومية المتمثلة في القيم الإندماجية في العمل والقيم الإقتصادية والقيم الإجتماعية وقيم الدافعية للإنجاز، وأوضحت الدراسة وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات أفراد العينة نحو الوظيفة الحكومية لصالح الإناث في ضوء القيم الإندماجية في العمل والقيم الإجتماعية وقيم الدافعية للإنجاز، في حين وجدت الدراسة أثر لمتغير الجنس على اتجاهات أفراد العينة نحو الوظيفة الحكومية لصالح الذكور في ضوء القيم الإقتصادية، أما بالنسبة لمتغير العمر فله أثر

في قيم الدافعية للإنجاز، في حين عدم وجود أثر له في القيم الإندماجية في العمل والقيم الإقتصادية والقيم الإجتماعية، كما أوضحت الدراسة وجود أثر لمتغير مدة التدريب في ضوء القيم الإندماجية في العمل والقيم الإقتصادية وقيم الدافعية للإنجاز بينما لا يوجد أثر للتدريب في ضوء القيم الإجتماعية.

كما أشارت دراسة براح (2014) من جامعة قسنطينة2 في الجزائر الى تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين بالمؤسسة التي يتلقون التدريب فيها بغرض تطوير أدائهم وتنمية قدراتهم وزيادة معارفهم ومعلوماتهم حول إدارة التغيير، حيث كانت العينة عبارة عن عينة مقصودة تم انتقاءها بشكل مقصود وذلك لتوافر بعض الخصائص المهمة في الدراسة بحيث بلغ مجموعهم (945) متدرب، تم من خلالها استخدام المنهج الوصفي لما يتميز بتوفير بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي لموضوع الدراسة مما يساعد على قدر معقول من التنبؤ المستقبلي للظاهرة، كما تم اعتماد مقياس ليكرت للاتجاهات وذلك حسب خمس محاور، الاول يتعلق بالاهداف التدريبية والثاني بالبرنامج التدريبي والثالث بأساليب وطرق التدريب والرابع بالمدرّب والخامس بتقييم المتدرب، وقد أظهرت النتائج ان هناك ميل بالنسبة لاجلبية اتجاهات المتدربين نحو وضوح الاهداف التدريبية الى الايجاب بنسبة 74.23% وقد تفسر هذه النتيجة على اساس ان المتدربين كانوا على علم بهدف التدريب والمتمثل في ادائهم للعمل، النتيجة الثانية هي ميل اقلية اتجاهات المتدربين بالاجياب نحو فائدة البرنامج التدريبي بنسبة 86.09%، النتيجة الثالثة هي ميل اقلية اتجاهات المتدربين نحو أداء الاساليب والوسائل التدريبية لدورها في ايصال المادة التدريبية الى الايجاب بنسبة 81.28%، اما النتيجة الرابعة فهي ميل اقلية اتجاهات المتدربين نحو اداء المدرّب لدوره في العملية التدريبية الى الايجاب بنسبة بلغت 69.58% أما بالنسبة للنتيجة الاخيرة التي اكدتها الدراسة هي ميل اقلية اتجاهات المتدربين نحو مساهمة اسلوب التقييم المعتمد في معرفة المتدرب لامكاناته الى الايجاب بنسبة 72.12%.

كذلك تناولت دراسة الحربي(2007) من المملكة العربية السعودية التعرف على اتجاهات معلمي محافظة الرس بالمملكة العربية السعودية نحو البرامج التدريبية المتاحة لهم واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (323) معلماً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج ان اتجاهات المعلمين نحو مجال محتوى البرامج التدريبية حصل على متوسط حسابي قدره (3.84) ومجال مدربي البرامج (3.94) ومجال البيئة التدريبية (3.48) ومجال وقت تنفيذ البرامج التدريبية (2.79) وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تعزى

لمتغير المؤهل الدراسي لصالح درجة البكالوريوس، والمرحلة التعليمية لصالح الابتدائية.

الدراسات الاجنبية

اجرت كل من "هاسليندا و ماهيودن" (Haslinda&Mahyuddin,2009) دراسة تناولت اتجاهات التدريب الوظيفي في قطاع الخدمات العامة في ماليزيا، والكشف عن العوامل المؤثرة في فعالية التدريب، وبيان المبادئ الواجب توافرها كي تتمكن المنظمات من تحقيق اهدافها من جراء قيامها ببرامج تدريبية للعاملين، تم توزيع (120) استبانة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، على مجموعة من العاملين في مختلف الوزارات والادارات في ماليزيا، وقد توصلت الدراسة الى فعالية البرامج التدريبية من اهمها الهدف من التدريب حيث توصلت الى ان الهدف يجب ان يكون محددا وواضحا طبقا للاحتياجات الفعلية للمتدربين مع مراعاة ان يكون الهدف موضوعيا وواقعا وقابلا للتطبيق، ويجب ان يراعي الاستمرارية بالتدريب، كما ان التدريب يجب ان يكون شاملا لكافة المستويات الوظيفية في قطاع العمل.

وقد تناول "اليوت و داوسون و ادواردز" (Elliot,Dawson& Edwards,2009) هذه الدراسة لتقديم نهج شامل للتدريب ويظهر ذلك من خلال توفير التكاليف وتحسين الفعالية والكفاءة التي تتماشى مع اهداف العمل، كما انه هذه الدراسة توضح مدى النجاحات المتمثلة فيرضا المتدرب وتحسين مهارات المتدربين، كما أظهرت ان هناك اتفاق متزايد بأن المحرك الرئيسي للفعالية التنظيمية على المدى الطويل هو قدرة المنظمة على التدريب والتعلم بشكل فعال، كما ان الاعداد للبرنامج التدريبي من البداية ومتابعته يكون له الاثر الفعال في عملية التقييم والتدريب والتعليم للمؤسسات التنظيمية.

وأجرى "كاسيدي" (Cassidy,2006) دراسة هدفت إلى تطوير مهارات التوظيف من خلال تقييم الأقران من وجهة نظر الطلاب، تكونت عينة الدراسة من (41) طالباً يدرسون في علم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصحي في جامعة سالفورد في بريطانيا، وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يأتي: يعتبر أصحاب العمل أن تطوير المهارات الوظيفية من مسؤوليات المعاهد التعليمية، وأظهرت الدراسة أن أصحاب العمل معنيين بإظهار مهارات التوظيف غير الموجودة والتي يمكن إظهارها من خلال طلبات العمل، وبينت الدراسة أن على المعلمين التأكد من تزويد الطلبة بإرشادات واضحة لتساعدهم على التركيز على مهارات التوظيف، والقدرة على استخدامها وإعطاء فرص كافية لممارستها وتطويرها، بحيث تكون متطلباً لجميع برامج الطلاب ما قبل التخرج لإعداد خريجين أكفاء.

تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- ١- قلة الدراسات العربية التي ركزت على أهمية تحديد اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني .
- ٢- اتفقت معظم الدراسات العربية والاجنبية التي اطلع عليها الباحثان على أهمية ربط اتجاهات الموظفين نحو التدريب وما يتبعه من ثمار مستقبلية و ثمار مكتسبة كنتيجة لالتحاقهم بالدورات التدريبية.
- ٣- توصلت دراسة الطلافيح (2010) إلى وجود عامل جديد مؤثر على اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني وهو تأثير قيم العمل المتمثلة في القيم الاقتصادية والاجتماعية والدافعية للإنجاز.
- ٤- ركزت معظم الدراسات على أهمية محتوى الدورات وأثر ذلك على اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني.
- ٥- كانت دراسة ديوان الخدمة المدنية في دولة الكويت هي أعلى دراسة من ناحية عدد أفراد العينة المشاركين حيث بلغ عددهم (3198) مشارك بالنسبة لباقي الدراسات السابقة.

وخلاصة القول إن تنوع الدراسات التي تناولت اتجاهات التدريب المهني تشير إلى أهمية هذا الموضوع بالنسبة للموظفين ومدى انتشاره في العديد من دول العالم، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في التوصل إلى معرفة أغلب اتجاهات الموظفين بالنسبة للتدريب المهني.

منهجية البحث :

استخدم الباحثان في هذه الدراسة التصميم المسحي والسببي المقارن، حيث تسعى هذه الدراسة للكشف عن اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني سواء كانوا موظفين في القطاع الحكومي أو الخاص، متزوجين أو غير متزوجين، ذكور أو إناث وأثر ذلك على الثمار المستقبلية والمكتسبة المتوقعة من التحاقهم بالدورات التدريبية.

العينة

تكونت عينة الدراسة من (500) موظف كويتي من القطاعين الحكومي والخاص، من الفئتين الذكور والإناث بمتوسطاً عمراً قدره من (37.02)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (7.4) من مختلف الحالات الاجتماعية سواء متزوجين أو غير متزوجين، حيث انقسمت العينة على فئتين (250) موظف في القطاع الحكومي من مختلف وزارات الدولة، و(250) موظف في القطاع الخاص، وتم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة.

أدوات الدراسة

تم تصميم استبانة خاصة باتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني بالاستعانة بالنموذج التالي:

مقياس كيرك باتريك (Kirk patrik):

تمت ترجمة مقياس (كيرك باتريك) من اللغة الانجليزية الى اللغة العربية من قبل الباحثان مع إجراء بعض التعديلات والتغييرات على بنوده لكي تتناسب مع طبيعة الحياة العربية، كما يشمل عملية تقييم التدريب من خلال التعرف على:

١- ردود الفعل

Reaction ردود فعل المشاركين عن البرنامج التدريبي وما يشمله من: مدة التدريب، المدربين، مكان اقامة الدورة التدريبية وغيرها مما يساهم في نجاح او فشل البرنامج التدريبي.

٢- التعلم

Learning هو الذي يرتبط بقياس مدى التقدم في استيعاب المبادئ والاساليب والمهارات والحقائق المقدمة بالبرنامج.

٣- السلوك

Behavior قياس كيفية أداء العمل، ومن إحدى الطرق المستخدمة لقياس السلوك في الوظيفة بعد العودة إلى العمل من البرنامج التدريبي وذلك بأخذ تغذية عكسية من المتدربين أنفسهم ومن زملائهم ورؤسائهم ومرؤوسيههم.

٤- النتائج

Results هو المعني بجمع البيانات قبل وبعد البرنامج وتحليل التطورات التي تحدث مع عزل المتغيرات الدخيلة التي تؤثر على نتيجة البرنامج التدريبي، ويتم إجراء هذا التقييم كل سنتين وذلك لفحص عناصر كل برنامج تدريبي لاكتشاف أي عيوب تظهر في عروض البرامج وما يتم تقديمه، ومن هذه النتائج تخفيض التكاليف، زيادة الإنتاج، تقليل معدل غياب العاملين ويمكن قياس كل ذلك بمقارنة السجلات.

تصميم أداة البحث

لأن موضوع الدراسة يتعلق بمعرفة اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني فقد تم اعتماد مقياس "ليكرت" (Likert) للاتجاهات حيث يتكون المقياس من (17) بنداً مقسمة على (3) محاور، المحور (1) محتوى الدورات، المحور (2) الثمار المستقبلية، المحور (3) الثمار المكتسبة، وكانت كل عبارة في المقياس مدرجة على خمسة درجات هي أوافق بشدة، أوافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة، بهدف إعطاء الدرجات المناسبة لاستجابات أفراد العينة.

قام الباحثان باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية أو الرئيسية (Principal Components Analysis (PCA) لاستخراج عوامل متدرجة من حيث أهميتها بالنسبة للعوامل الثلاث، وتم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة.

تم إجراء تحليل عاملي لهذا المقياس، واستخدمت طريقة المكونات الرئيسية وتدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة فاري ماكس لاستخراج العوامل بعد التدوير، واعتبر العامل دالاً احصائياً عندما يكون جذره الكامن أكبر من 1.0 في حين تم تحديد محكات التشعب الجوهري للبند بالعامل بأنه أكثر من 0.5 وقد استخرج ثلاث عوامل دالة احصائياً استوعبها 65.1% من التباين، فالعامل الاول استوعب 25.2% من التباين، واشتمل على ثمانية تشعبات جوهريّة للبند، ويمثل هذا العامل الجوانب الادارية والفنية والتنظيمية للدورات، ويمكن تسمية هذا العامل: محتوى الدورات. أما العامل الثاني فقد استوعب 20.5% من التباين، واشتمل على خمسة تشعبات جوهريّة للبند، ويمثل هذا العامل الجوانب التطويرية والمتوقعة من التدريب، ويمكن تسمية هذا العامل: الثمار المستقبلية، فيحين أن العامل الثالث فقد استوعب 19.4% من التباين، واشتمل على أربعة تشعبات جوهريّة للبند ويمثل هذا العامل الجوانب التحصيلية من التدريب، ويمكن تسمية هذا العامل: الثمار المكتسبة.

ثبات المقياس

يقصد بالثبات اتساق الدرجات التي يحصل عليها الافراد عبر فترة من الزمن أو عبر صورة متكافئة من الاختبار، والثبات ضروري للحكم على مدى صلاحية الاختبار للاستخدام الوثيق في نتاجه، وفي هذه الدراسة بلغ معامل ألفا كرونباخ للإتساق الداخلي (93)، في حين بلغت درجة ألفا لمحتوى الدورات (86)، كما أن درجة ألفا للثمار المستقبلية بلغت (87)، أما بالنسبة لدرجة ألفا للثمار المكتسبة فقد بلغت (91).

جمع البيانات

قام الباحثان بجمع البيانات الخاصة بالعينة باختلاف الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والمستويات التعليمية والوظيفية ودرجات المقياس مع الحرص على سرية البيانات واستخدامها بغرض البحث العلمي فقط.

الأسلوب الاحصائي

تم استخدام أساليب إحصائية محددة للتحقق من الفروض باستخدام مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، فقد تم إجراء التالي:

- ١- اختبار (ت) وذلك لحساب الفروق بين الموظفين من مجموعتين الذكور والاناث، وموظفين القطاع الحكومي والخاص، والحالة الاجتماعية سواء المتزوج او الاعزب.
- ٢- التحليل العاملي الاستطلاعي (الاستكشافي) لبنود المقياس.
- ٣- معامل الارتباط الخطي (لحساب ثبات الاتساق الداخلي وثبات الاستقرار).

النتائج

أولاً: نتائج السؤال الاول: ماهي اتجاهات موظفين الدولة في القطاع الحكومي والخاص نحو التدريب المهني؟

أن العينة البالغة (500) قد حصلت على متوسط درجات (52.8) في الدرجة الكلية للاتجاه نحو التدريب (ع=8.0)، كما حصلت العينة على متوسط درجات (22.9) في المحتوى (ع=3.7)، ومتوسط درجات (18.2) في الثمار المستقبلية (ع=3.5)، أما بالنسبة للثمار المكتسبة فقد حصلت العينة على متوسط درجات (11.8) بانحراف معياري بلغ (ع=2.3).

أن ما يقارب 17% من أفراد العينة درجاتهم بين (17-44)، أي الذين هم أدنى من الانحراف المعياري الأول أسفل المتوسط (ع-1 فأقل) فممكن وصف اتجاههم نحو التدريب بأنه منخفض جداً، في حين كان لدينا ما يقارب 33% من أفراد العينة الحاصلون على درجات بين (45-53) أي من هم بين المتوسط و الانحراف المعياري الأول أسفل المتوسط

(المتوسط - ع-1) فكان اتجاههم نحو التدريب منخفض، كذلك ما يقارب 33% من العينة الحاصلون على درجات بين (54-61) أي من هم بين المتوسط و الانحراف المعياري الأول (المتوسط - ع1) كان اتجاههم نحو التدريب مرتفع، أما الباقي من العينة البالغة 17% الحاصلون على درجات بين (62-85) أي من هم أعلى من الانحراف المعياري (ع 1 - فأعلى) فممكن وصف اتجاههم نحو التدريب بأنه مرتفع جداً.

جدول (1)

درجات الاتجاه نحو التدريب

الدرجة	المدى	التفسير	%
17-44	ع -1 فأقل	اتجاه منخفض جداً نحو التدريب	17
45-53	المتوسط _ ع-1	اتجاه منخفض نحو التدريب	33
54-61	المتوسط _ ع1	اتجاه مرتفع نحو التدريب	33
62-85	ع 1 _ فأعلى	اتجاه مرتفع جدا نحو التدريب	17

ثانياً: نتائج السؤال الثاني: هل هناك فروق بين المتدربين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص في الاتجاه نحو التدريب؟
تم استخدام اختبار (ت) وذلك لحساب الفروق بين المتدربين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، الفرق بين متوسط درجات موظفي القطاع الخاص (ن=250) في محتوى الدورات والثمار المستقبلية والثمار المكتسبة والمجموع الكلي، لا يوجد فرق جوهري بين متوسط القطاع الحكومي ومتوسط القطاع الخاص في أي من متغيرات مقياس الاتجاه نحو التدريب.

جدول (2)

الفروق بين موظفين القطاع الحكومي والخاص في متغيرات الدراسة

دلالة ت	ت	ع	م	القطاع	
غير دال	.95	3.9	22.71	حكومي	محتوى الدورات
		3.4	23.02	خاص	
غير دال	1.74	3.4	18.40	حكومي	الثمار المستقبلية
		3.7	17.85	خاص	
غير دال	.36	2.3	11.75	حكومي	الثمار المكتسبة
		2.3	11.83	خاص	
غير دال	.23	8.4	52.86	حكومي	المجموع الكلي
		7.4	52.70	خاص	

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث: هل هناك فروق بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو التدريب؟

للتحقق من صحة هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) وذلك لحساب الفروق بين المتدربين من مجموعتين الذكور والاناث، في محتوى الدورات والثمار المستقبلية والثمار المكتسبة والمجموع الكلي، يوجد فروق جوهريّة بين متوسط الذكور ومتوسط الاناث في كل من محتوى الدورات والثمار المكتسبة والمجموع الكلي، حيث يبدو متوسط الذكور في محتوى الدراسة (م=24.24، ع=3.2) أكثر من متوسط الاناث (م=21.46، ع=3.7) وذلك بصورة جوهريّة (ت=9.1، د.ت=0.001). كذلك في مقياس الثمار المكتسبة متوسط الذكور (م=12.48، ع=1.9)، أكثر من متوسط الاناث (م=11.09، ع=2.4) وبصورة جوهريّة (ت=7.1، د.ت=0.001). كما في المجموع الكلي كان متوسط الذكور (م=54.94، ع=6.6) أعلى من متوسط الاناث (م=50.63، ع=8.6) بصورة جوهريّة (ت=6.3، د.ت=0.001). في حين لا يوجد فرق جوهري بين متوسط الذكور ومتوسط الاناث في الثمار المستقبلية.

جدول (3) الفروق بين الموظفين الذكور والاناث في متغيرات الدراسة

دلالة ت	ت	ع	م	الجنس	
.001	9.1	3.2	24.24	ذكور	محتوى الدورات
		3.7	21.46	إناث	
غير دال	.43	3.1	18.22	ذكور	الثمار المستقبلية
		3.9	18.08	إناث	
.001	7.1	1.9	12.48	ذكور	الثمار المكتسبه
		2.4	11.09	إناث	
.001	6.3	6.6	54.94	ذكور	المجموع الكلي
		8.6	50.63	إناث	

مناقشة:

ماهي اتجاهات موظفي الدولة في القطاع الحكومي والخاص نحو التدريب

المهني؟

لو اعتبرنا أن الدرجة التي تزيد عن المتوسط في مقياس الاتجاه نحو التدريب (53) فسوف نجد أن ما يقارب (50%) من العينة اتجاهاتهم نحو التدريب عالية، في حين أن من هم أدنى من متوسط (53) فسوف نجد أن ما يقارب (50%) من العينة اتجاهاتهم نحو التدريب منخفضة، وإذا اعتبرنا أن متوسط الدرجة هو الحد الفاصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة بالاتجاه نحو التدريب وهي (53) فإن هذه الدرجة تصلح مستقبلاً لتحديد اتجاهات أي عينة أخرى نود تحديد اتجاهها نحو التدريب، ومن المعلوم بأن هذا المقياس تم تصميمه وتطبيقه للمرة الأولى لذا لا توجد لدى الباحثة جداول معيارية تستطيع من خلالها تحديد تلك الدرجات المرتفعة وتلك الدرجات المنخفضة سوى ما قامت بها في دراستها هذه وهي الاعتماد على المتوسط والانحراف المعياري الخاص بعينتها.

هل هناك فروق بين المتدربين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص في

الاتجاه نحو التدريب؟

بالنسبة لوجود فروق بين القطاعين الحكومي و الخاص في التدريب فهي تكاد تكون شبه معدومة حيث انها لا تظهر بصورة واضحة أو بمعنى انها لا تؤثر على اتجاهات المتدربين سواء كانوا ملتحقين بالقطاع الحكومي او بالقطاع الخاص.

هل هناك فروق بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو التدريب؟

تحقق السؤال الثاني حيث أظهرت الدراسة وجود فروق بين الذكور والاناث في كلاً من محتوى الدورات والثمار المكتسبة والمجموع الكلي، فقد كان الذكور أكثر من

الاناث في البنود السابقة في حين لا يوجد فرق بين الذكور والاناث في الثمار المستقبلية فقط.

التوصيات

- ١- تسليط الضوء أكثر على التدريب كمحور رئيسي مهم للموظفين بما يشمل من:
 - أ- موضوع التدريب المطروح والملائم لإتجاهات الموظفين أنفسهم.
 - ب- الحرص على وجود مدرب متخصص في الموضوع المطروح.
 - ج- توفير بيئة تدريبية ملائمة تساعد المتدربين على التفاعل الجيد في الدورة التدريبية.
 - د- الإهتمام باستخدام التكنولوجيا الحديثة كعامل مساعد في الدورة التدريبية.
 - هـ- ضرورة تقييم التدريب من قبل الموظفين بعد تلقي الدورة التدريبية.
- ٢- الحرص على تقديم دورات للاناث بشكل أكثر بما يتلائم مع طبيعة اتجاهاتهم وتوقعاتهم نحو التدريب كتعديل لمستواهم الوظيفي واكتساب معلومات جديدة تساعدهم في بيئة العمل.
- ٣- الإهتمام بتنوع الدورات التدريبية حتى تشمل أكبر شريحة من الموظفين سواء المتزوجون أو العزاب، والحرص على تقديم الدورات بشكل جاذب أكثر لفئة العزاب وصغار السن من الموظفين.
- ٤- التنوع في إقامة الدورات سواءً داخلياً او خارجياً مع الحرص على ملائمة مكان الإقامة مع محتوى الدورة و الهدف منها من حيث توافر بيئة تدريبية صحية مناسبة للجميع سواء المدرب او المتدربين.
- ٥- الحرص على تقديم دورات متطورة من ناحية المواضيع المطروحة ومدى تناولها لقضايا حديثه تواكب تطورات العصر سواءً من ناحية اجتماعية، نفسية، علمية، تربوية وغيرها من عدة مجالات.
- ٦- الدعم الإعلامي للدورات من خلال نشر اعلانات الدورات والهدف من إقامتها والتعرف على المدربين مما يكون فكرة لدى العامه عن موضوع الدورات التدريبية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع العربية

أبودقة، سناء (٢٠٠٤). اتجاهات طلبة برنامج التأهيل التربوي بالجامعة الإسلامية بغزة نحو مهنة التعليم وعلاقتها بكفاية التدريب الميداني. مجلة جامعة النجاح للابحاث، ١٩، ١١٤٢-١١٦٢.

التمالي، محمود ضيف الله (٢٠١٣). أهمية تطوير وسائل التدريب في كليات التقنية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية. مجلة القراءة والمعرفة، ١٤٤، ٨٥-١٠٤.

الزعيبي، طلال (١٩٩٢). اتجاهات المتدربين في مديرية تربية الزرقاء نحو المرحلة الاولى من البرنامج التدريبي ومدى تلبية احتياجاتهم. رسالة المعلم، ٣٣، ٢٤-٣٢.

المشرفي، خميس بن علي (٢٠١٧). أخلاقيات التدريب بين الواقع و الطموح في الوطن العربي. مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث، ٣، ١٧-٢٧.

الهنائي، حميد بن سالم (٢٠١٧). أخلاقيات التدريب بين الواقع و الطموح في الوطن العربي. مجلة المعهد الدولي للدراسة و البحث، ٣، ١٧-٢٧.

براح، فوزية (٢٠١٤). التدريب المهني وعلاقته بالدافعية في العمل حسب نظرية التوقع لفيكثورفروم. مجلة العلوم الانسانية، ٤١، ٥٧٩-٦١١.

جمال الدين، ماهر (١٩٩٦). طرق تحديد الاحتياجات التدريبية. مجلة الفكر الشرطي، ٤، ٦٤-٨١.

قطامي، يوسف محمود (٢٠١٢). نظرية التنافر والعجز والتغيير المعرفي. مجلة العلوم الاجتماعية، ١، ١٢٠-١٢٤.

قائمة المراجع الأجنبية

Aarkrog, V. (2006). Practical training as a means of reflecting on practice: an of a vocational and education evaluation and training programme for rescue officers. *Journal compilation*, 5, 155-165.

Conley, R. (2006). Outcome assessment of short-term vocational training for direct service supported employment workers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24, 161-163.

De Villiers, D. (2010). Vocational training in school programs and occupational training at colleges in South Africa. *American annals of the deaf*, 155, 504-506.

- Hague, J. (2005). Vocational training scheme organizer. Primary Care Mental Health, 3,295,120-132.
- Mann, W.,&Svorai, S. (1993). Complete: a model for vocational evaluation, training, employment, and community for integration for persons with cognitive impairments. American journal of occupational therapy, 49, 446-451.
- Morrison, J.(1999). Educational needs after completion of vocational training in general practice. Medical education,33, 790-791.

