

تقييم أثر البرامج التدريبية على رفع الكفاءة الإنتاجية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

محمد الحسن شريف محمد

قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية
masharef@nu.edu.sa

التاج محمد محمد علي حامد

قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية
emhamed@nu.edu.sa

أماني علي عوض العطا

قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية
aalata@nu.edu.sa

المستخلص

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر البرامج التدريبية على رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران، وقد شملت العينة جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران من هم على رأس العمل، اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الشامل، وتم توزيع استبانة الكترونية لغرض جمع البيانات من المبحوثين، وقد بينت نتائج الدراسة على أن الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة ملائمة من حيث الوقت والمضمون، وأن الدورات التدريبية تتسم بالفاعلية من حيث المساهمة رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وأن نتائج البرامج التدريبية لها انعكاس واضح في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران ومشاركتهم في تحديد الاحتياجات التدريبية وفي بناء استراتيجياتها التدريبية المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية، الكفاءة الإنتاجية، تقييم الأثر، جامعة نجران.

Evaluating the Impact of Training Program on Raising Productivity Efficiency at Najran University from the Staff Viewpoint

Muhammad Alhassan Sharif Muhammad

Department of Business Administration, College of Business Administration, Najran University,
Kingdom of Saudi Arabia
masharef@nu.edu.sa

Altaj Muhammad Muhammad Ali Hamed

Department of Business Administration, College of Business Administration, Najran University,
Kingdom of Saudi Arabia
emhamed@nu.edu.sa

Amani Ali Awad Al-Atta

Department of Business Administration, College of Business Administration, Najran University,
Kingdom of Saudi Arabia
aalata@nu.edu.sa

Abstract

The study aimed to evaluate the impact of training programs on raising the employee's productive efficiency at Najran University from the Staff viewpoint. The sample included all active staff at Najran University. The study relied on a comprehensive survey method. An electronic questionnaire was distributed collecting data from the respondents. The study findings showed that the training sessions provided by the Skills Development Unit in the Deanship of Development and Quality are appropriate in terms of time and content, and that the training sessions are effective in terms of contribution. Raising the productive efficiency of faculty members and supporting staff, and that the results of training programs have a clear impact on raising the productive efficiency of the staff. The study

recommended the need to strengthen the role of staff members and supporting staff at Najran University and their participation in identifying training needs and building future training strategies.

Keywords: Training Programs, Productive Efficiency, Impact Evaluation, Najran University.

المقدمة

أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات السعودية يحظى باهتمام كبير لذا فقد اتجهت الجامعات نحو تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بما يساهم في تحقيق جودة وأهداف التعليم العالي. حيث يعد عضو هيئة التدريس بمثابة اللبنة الرئيسية للجامعة بما يقوم به من مهام متعددة وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع لذا سعت جامعة نجران إلى زيادة الاهتمام ببرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة بهدف رفع المستوى المهني ومواكبه التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة بما يحقق رسالة الجامعة وأهدافها.

يعد تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من أساسيات تحسين التعليم الجامعي وتجويد الأداء، لما له من أهمية بالغة في تغيير المهارات والسلوكيات، لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابلة حاجات الجامعة وتطوير أدائها، الأمر الذي يمكن أن ينعكس على زيادة قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق الأهداف المنشودة. فالدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة بجامعة نجران تلعب دوراً أساسياً في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتطوير مستوى الأداء للعاملين بجامعة نجران، حيث تعتبر هذه الدورات التدريبية أحد المرتكزات الهامة في إدارة الموارد البشرية في الوقت الراهن باعتبارها عملية مخططة ومستمرة تسعى إلى تزويد القوى البشرية بجامعة نجران بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء الأعمال التدريسية والإدارية بكفاءة وفعالية مما يؤدي إلى الارتفاع بمستويات الأداء.

عليه تعد جامعه نجران من الجامعات السعودية الناشئة التي أخذت على عاتقها تدريب منسوبيها من الكوادر الإدارية والأكاديمية وذلك لتطوير مهاراتهم بما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والوصول إلى المستوى المهني التنافسي المطلوب. ولقد تمثل حرص الجامعة على تطوير مهارات منسوبيها من خلال وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة والتي تقدم برامج تدريبية وفق احتياجات تدريبية لتحقيق التنمية المهنية

لأعضاء هيئته التدريس والهيئة المعاونة في محاور متعددة منها التدريسية والبحثية وأعمال الجودة والأعمال الإدارية وخدمة المجتمع.

مشكلة الدراسة

إن طبيعة العمل بالمؤسسات التعليمية يحتاج إلى تطوير وتحسين مستمر في الأداء وخاصة بعد ظهور الأساليب العلمية الحديثة في التدريس والقيام بالعمل الإداري. فقد لاحظ الباحثين قلة اهتمام الكليات العلمية بالتخطيط السليم لبرامج التدريب العلمية والعملية التي تؤثر سلباً على الهدف الأساسي وهو رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الكليات العلمية بالإضافة إلى عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بحضور الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة بجامعة نجران. لذلك جاءت هذا الدراسة لمعرفة مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بجامعة نجران. من خلال طرح الأسئلة التالية:

1. ما مدى ملائمة الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث الوقت والمضمون لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران؟
2. ما مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث المساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟
3. ما مدى انعكاس نتائج البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو أثر البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تعزى لمتغير الجنس؟

أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى قياس أثر الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة على رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بجامعة نجران من وجهة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال:

1. تحديد مدى مساهمة الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بجامعة نجران في تحسين كفاءة الموارد البشرية بالجامعة.
2. التعرف على الجهود المبذولة في تدريب العاملين بجامعة نجران ومعرفة الأساليب والطرق التدريبية المستخدمة في التدريب.
3. قياس مدى فاعلية البرامج التدريبية وأساليب التدريب ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران.
4. توضيح أهمية الاستثمار في العنصر البشري عن طريق التدريب وذلك بالوقوف في وجه التحدي القائم والمستمر والمتمثل في التطور التكنولوجي والمعرفي وإلى أي مدى يستطيع التدريب أن يحتوي هذا التحدي ويحوله من تهديد إلى فرصة تستطيع الجامعة من خلالها أن تعزز من مركزها التنافسي.

فرضيات الدراسة

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث الوقت والمضمون في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث المساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث انعكاس نتائج البرامج التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث انعكاس نتائج البرامج التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، التخصص، الرتبة العلمية) لعينة الدراسة.

أهمية الدراسة

1. توضيح أهمية دور وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة بجامعة نجران في رفع إنتاجية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال تقديم حقيبة متكاملة من الدورات التدريبية ذات الجودة العالية المتخصصة في عدة مجالات وذلك بهدف الارتقاء بأداء منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
2. محاولة إبراز الأهمية التي تلعبها البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بجامعة نجران في تحسين كفاءة الموارد البشرية في الجامعة.
3. التأكيد على دور التدريب في تطوير مهارات العاملين وتوضيح العلاقة بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين.
4. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تساهم في تفعيل وتحسين جودة البرامج التدريبية والتي من الممكن أن تساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران.

حدود الدراسة

- يمكن بيان حدود الدراسة من خلال:
- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على معرفة أثر البرامج التدريبية المقدمة من وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة بجامعة نجران.
 - الحدود البشرية: اقتصر البحث على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران من هم على رأس العمل.
 - الحدود الزمنية: سيتم تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي 1444-1445هـ.

مصطلحات الدراسة

- الدورات التدريبية: هي برامج تعليمية مكثفة ومُكملة تبنى على خبرات تأسيسية سابقة، وتستهدف فئات معينة تكون على دراية بالسياق التعليمي ولديهم الرغبة في مواصلة البناء التراكمي للخبرة العلمية والعملية

السابقة. فحضور الدورة التدريبية يكون بدافع شخصي أو بتحفيز من الإدارة التنفيذية التابع لها المتدرب (حاروش، 2011).

- وحدة تنمية المهارات: هي إحدى الوحدات التابعة لعمادة التطوير والجودة أنشأت بهدف تنمية قدرات منسوبي جامعة نجران من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية والإداريين وذلك من خلال تنظيم ورش العمل وبرامج التدريبية في كافة المجالات بما يعود بالنفع على تنمية قدرات ومهارات منسوبي الجامعة.¹

- الكفاءة الإنتاجية: تعبر الكفاءة الإنتاجية عن كفاءة الإدارة في استغلال الموارد والإمكانات المتاحة لها للحصول على أحسن نتيجة ممكنة، وهي مقياس للقدرة على تحويل المدخلات إلى مخرجات وفقا لمواصفات محددة في زمن محدد وبتكلفة مناسبة (عبيدات، 2013، ص21).

أولاً: الدراسات السابقة

(1) دراسة الثويني (2021) بعنوان واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تقييم المدرب والتعرف على واقع تقييم المحتوى التدريبي من وجهة نظر المتدربين. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة على محوري تقييم المدرب وتقييم المحتوى التدريبي، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على محور البيئة التدريبية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية تساعد على التحسين المستمر في المعارف والمهارات والسلوكيات وتغيير الاتجاهات بما يخدم المتدربين داخل المجتمع. وضرورة استمرار تقويم البرامج التدريبية للمشاركين لمعرفة استفادتهم فيما يخص تفاعلهم التدريبي وتحسين أدائهم بوحداتهم التنظيمية العاملين فيها أو التي سيعملون فيها.

¹ . جامعة نجران، التقرير الاحصائي عن النشاط التدريبي لوحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة، المملكة العربية السعودية، 2018.

(2) دراسة الختم (2021) بعنوان رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين من خلال برامج التدريب في المؤسسات الأجنبية الكبرى بالجزائر

هدفت الدراسة إلى تقييم رفع كفاءة العاملين من خلال البرامج التدريبية في مؤسسة لافارج بالمسيلة، بالإضافة إلى التطرق إلى توضيح أهمية عملية التدريب من الإعداد حتى التقييم بالنسبة لرفع إنتاجية العاملين في مؤسسة لافارج بالمسيلة وإمكانية تركيز المؤسسات الوطنية على عملية تدريب العاملين لرفع الكفاءة الإنتاجية وتدريبهم في عدة وظائف. وتوصلت الدراسة إلى وجود عجز كبير في مرحلة التقييم بعد التدريب لمعرفة مدى تأثير العملية التدريبية على المستهدفين، بالإضافة إلى عدم منح المكافآت الضرورية للعاملين ذوي الكفاءة الإنتاجية. ولقد اوصت الدراسة بضرورة تصميم أنظمة تقييم الأداء للعاملين في المؤسسة بحيث تراعي مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المرغوب فيه لتحديد حجم الفجوة التي يمكن معالجتها بعملية التدريب، إضافة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال تحليل نظام المؤسسة ووظائف العاملين فيها بحيث يضبط الاحتياجات الحقيقية للتدريب.

(3) دراسة عبد القادر & عارف (2018) بعنوان التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بمصارف دجلة والفرات

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بالمصارف من خلال تحديد مستوى وفاعلية التدريب في المصارف. إضافة إلى التعرف على مدى اهتمام المصارف بالكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها والتأكد من طبيعة علاقة الارتباط بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في المصارف. وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط معنوي بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين إضافة إلى وجود علاقة تأثير معنوي بين التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المصارف.

(4) دراسة الجهني، (2017) بعنوان مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير في تحسين أداء العاملين بجامعة طيبة

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ملائمة الدورات التدريبية من حيث الوقت والمضمون للموظفين بجامعة طيبة، إضافة إلى معرفة مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها العمادة في تحسين أداء الموظفين بالجامعة. ولقد توصلت الدراسة إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على محتوى الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير الجامعي للارتقاء بالقدرات الذاتية للموظفين بالجامعة إضافة إلى ضعف الحوافز المادية

لحضور الدورات التدريبية المقدمة من عمادة التطوير الجامعي. أوصت الدراسة بالتركيز على الدورات التدريبية التي تقوم على التجديد والابتكار وفق لما تتطلبه طبيعة عمل الموظفين بالجامعة. إضافة إلى مشاركة جميع المتدربين والمدرسين في تصميم وتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية والتوصية على منح الموظفين اللذين حضروا الدورات التدريبية حوافز مالية وربطها بالترقيات الوظيفية من خلال وضع نقاط على كل برنامج تدريبي.

(5) دراسة الشمري & محمد (2017) بعنوان أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع منظومة التدريب بإدارة تطوير المهارات بعمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل، إضافة إلى معرفة أثر البرامج التدريبية المقدمة على تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس ساهمت بدرجة عالية في الارتفاع بمستوى الأداء التدريسي، إضافة إلى أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس كان لها أثر كبير في ارتفاع مستوى المهارات البحثية والذي ساهم في نشر البحوث العلمية وفق المعايير العلمية الدولية، كذلك اتفق أعضاء هيئة التدريس على مساهمة الدورات التدريبية المقدمة من العمادة في تحسين وتطوير التنمية المهنية للأعضاء بما يساهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية. أوصت الدراسة بنشر ثقافة القياس وتقبل الآراء الفاعلة لإظهار مكامن الضعف والقوى في البرامج التدريبية وطريقة تنفيذها بما يساعد على تطويرها وفقاً لاحتياجات التدريب وفي ضوء أوضاع المتدربين.

ثانياً: أدبيات الدراسة

مفهوم البرامج التدريبية:

تعتبر المؤسسات التعليمية أساساً للتنمية البشرية والاقتصادية ومصدر للثروة البشرية لما لها من دور في خلق القيمة المضافة التعليمية وتلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع بما تقدمه من خدمات تعليمية، ولعلّ أحد أهداف هذه المؤسسات هو تقديم خدمات تعليمية ذات جودة عالية من أجل مواجهة المنافسة الحادة في السوق التعليمي على المستوى الوطني والدولي.

ومن هذا المنطلق كان لزاماً على جامعة نجران العمل على اكتساب مزايا تنافسية تدعم بها قدرتها التنافسية على مستوى التعليم الجامعي، وذلك بعد التوسع الكبير للدولة في فتح عدد من الجامعات الحكومية والأهلية

على مستوى المدن السعودية وخصوصا بعد نيل هذه الجامعات الحكومية للاعتماد المؤسسي وبالتالي زيادة قدرتها التنافسية. الامر الذي حتم على إدارة جامعة نجران ممثلة في وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة العمل على رفع إنتاجية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، لذلك يجب أن يتم تصميم الدورات التدريبية التي تقدمها المنظمات من خلال مراعاة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للموظفين وتسهيل تعلم هذه المهارات. (Barzgar & Farjad, 2011)

تعرف الدورات التدريبية بأنها برامج تعليمية مكثفة ومُكملة تبني على خبرات تأسيسية سابقة، وتستهدف فئات معينة تكون على دراية بالسياق التعليمي ولديهم الرغبة في مواصلة البناء التراكمي للخبرة العلمية والعملية السابقة. فحضور الدورة التدريبية يكون بدافع شخصي أو بتحفيز من الإدارة التنفيذية التابع لها المتدرب (زرقان، 2014). بينما يعرف العنزي (2013) البرامج التدريبية بأنها الأداة التي تربط الاحتياجات بالأهداف المطلوب تحقيقها في التدريب، والمادة العلمية بالوسائل والأساليب التدريبية مع بعضها البعض بطريقة علائقية بهدف تنمية القوى البشرية لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة. بمعنى إنها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها، والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء (أبو سن، 2009 م).

أهمية الدورات التدريبية:

1. تنمية المعرفة والمعلومات: ويقصد بها تنمية مدارك العاملين، وذلك بتزويدهم بكافة المعلومات التي يجب الإلمام بها لممارسة العمل، وبما يساعد على زيادة قدرات المتدربين على التعامل الجيد مع التطور التكنولوجي، وزيادة الإنتاجية وتحسين مهارة العمل، الامر الذي يساعد في تحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة من المؤسسة التعليمية (الدويحي، 2018، ص 123).
2. تنمية السلوك والاتجاهات: ويقصد بها مجموعة العوامل الذهنية والنفسية التي تتفاعل مع بعضها البعض لتكوين آراء معينة، فالدورات التدريبية تعمل على تحسين الشعور بالمسئولية والتميز وتساعد على العمل الجماعي وتساهم في الدفع إلى العمل والشعور بتبادل المنافع. الأمر الذي يمكن المتدربين من اتخاذ المواقف الإيجابية نحو أدائهم للعمل ويظهر اخلاصهم وتفانيهم في إنجاز العمل المطلوب واضعين كل طاقاتهم في خدمة العمل وأهدافه. (العريبي، 2012).

3. تنمية المهارات والقدرات: ويقصد بتنمية المهارات القدرة على استخدام المعرفة المتخصصة وتطبيقها بطريقة صحيحة وهادفة، بينما يقصد بتنمية القدرات القوة الفعلية على الأداء والفعل (حاسم وفتح، 2011).

أهداف الدورات التدريبية:

هناك العديد من الأهداف التي ترمي إليها البرامج التدريبية، وتختلف هذه الأهداف تبع لنوع البرنامج التدريبية ومجالاتها، ولكن وبصفة عامة، هناك العديد من الأهداف التي تحاول المؤسسات التعليمية المختلفة تحقيقها عند تصميم البرامج التدريبية وهي:

1. ضمان أداء العمل بفاعلية والوصول إلى مستوى المعايير التي حددتها المنظمة وذلك من خلال تنمية المهارات الفكرية والإنسانية والتخصصية للعاملين (العبيدي، 2013):
2. حث الموظفين على زيادة الإنتاج من خلال ترغيبهم في العمل، وتوفير الدافع الذاتي لزيادة الكفاءة ورفع مستوى الإنتاجية، وتوعية العاملين بأهداف المؤسسة، وبأهمية عملهم ومساهمته في تحقيق تلك الأهداف، ورفع الروح المعنوية لديهم، والعمل على زيادة شعور العاملين بالأهمية، من خلال إلمامهم بظروف العمل، ومتطلبات التشغيل ومشاركتهم في تحمل المسؤولية (المرسي، 2003).
3. تطوير نظم العمل وتحسين الأساليب التعليمية والإدارية الحديثة التي تعمل على تقليل تكلفة العمل المادية والبشرية، وتسهم في اختصار الوقت المطلوب لتنفيذ واجبات العمل، وتوفير القوى العاملة اللازمة لأعمالها (حنفي، 2002م).
4. العمل على استقرار المؤسسة التعليمية بالتدريب الفعال، وزيادة قدرتها على استيعاب التغيرات التي يمكن أن تحدث نتيجة لأي تغيير في ظروف العمل والبيئة المنافسة (السكرانه، 2011).
5. زيادة ارتباط العاملين بالمؤسسة التعليمية، فالتدريب يعتبر وسيلة من وسائل الاتصالات أثناء تجمع الافراد في مكان واحد، مما يساعد في بناء علاقات إنسانية إيجابية (عبد الرحمان، 2010م).

مراحل العملية التدريبية:

تمر العملية التدريبية بمجموعة من المراحل منها (السويدي، 2019، ص56):

1. مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية: تعرف باسم تحليل احتياجات التدريب وهي عملية منظمة لفهم متطلبات التدريب بالمؤسسات التعليمية حيث تمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية نقطة البداية لتخطيط عملية التدريب والتي إذا تمت بشكل دقيق فإن بقية مراحل عملية التدريب سوف تحقق أهدافها

بشكل دقيق. وتتضمن هذا العملية التعرف بشكل منهجي على احتياجات التدريب للعاملين لتصميم برنامج تدريبي يلبي احتياجات العمل ويوفر عوائد ممتازة، ويمكن العاملين من ملء فجوة المهارات وتحقيق أداء أفضل والاستعداد للمستقبل.

2. مرحلة تصميم البرامج التدريبية: تعتبر الاحتياجات التدريبية بمثابة الركيزة التي تقوم عليها عملية تصميم البرامج التدريبية التي تتكفل بإحداث التغييرات التي عبرت عنها الاحتياجات التدريبية فبعد تحديد الاحتياجات التدريبية يبدأ المخطط التدريبي في تصميم البرامج التدريبية بطريقة تحقق الاهداف المنشودة (السكرانه، 2011م).

3. مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية: في هذه المرحلة تقوم إدارة التدريب بدورها في تحضير جميع الترتيبات اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية حيث يتم الإعلان عن البرامج ودعوات الترشيح وتحديد المسؤولين عن وضع الترتيبات التخطيطية لمسارات التنفيذ وتفصيلاتها، وتحديد أعداد المشاركين ونوعياتهم ومواصفاتهم تحديدا عاما، وتحديد المدربين، والاقرار النهائي لعملية التنفيذ، ووضع خطة شاملة لعملية التنفيذ والعمل على إقرارها (الخليفات، 2010).

4. مرحلة تقييم البرامج التدريبية: يعرف التقييم بأنه دراسة أثر التدريب على العمل وهو عملية تحليل ومعرفة مردود التدريب على الأداء والإنتاجية، وهو نوع من الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق الأهداف المرصودة، إضافة إلى قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب، وقياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ البرامج التدريبية (حريم، 2013 م). وعادة يسعى التدريب إلى الاستجابة للاحتياجات التنظيمية والموظفين التالية (Issahaku, etl, 2014):

1. ضمان الإمداد الكافي من الموظفين المدربين بشكل مناسب.
2. الحفاظ على مستويات الأداء الوظيفي الحالية بالمعايير المطلوبة.
3. تطوير المهارات والقدرات والمواقف لمتطلبات الوظيفة المستقبلية.
4. بناء قدر أكبر من المرونة في تطوير الوظائف.
5. التعامل مع التقنيات السريعة التغير.

الكفاءة الإنتاجية:

تعرف الكفاءة على أنها انجاز الأكثر بالأقل عن طريق استخدام موارد أقل من أجل النتائج المحققة إضافة إلى القيام بالمهام بطريقة صحيحة والتحكم في الموارد وترشيدها من أجل الرفع في مردودية المؤسسة (عباس، 2011م). بمعنى قدرت المؤسسة على استغلال الموارد المتاحة والربط بين الموارد المستخدمة وبين المخرجات التي تم إنتاجها. (فياض، قدادة، 2010، ص77). بينما تعرف الكفاءة الإنتاجية بأنها الاستخدام الأمثل للموارد البشرية (عناصر الإنتاج) بما يحقق أكبر قدر ممكن من الإنتاج بمستوى جودة عالية وبشكل معين وفي الوقت المحدد وبأقل تكلفة ممكنة وبما يعطي أعلى فائض ممكن من الربحية (كساب، 2013م، ص19).

ثالثاً: منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار وفرضياتها، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب وطبيعة البحث واغراضه.

مجتمع وعينة الدراسة

يتألف مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران خلال العام الجامعي 144-1445هـ. حيث اعتمد البحث على أسلوب المسح الشامل، وقد شملت العينة جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران من هم على رأس العمل، وقد تم توزيع استبانة الكترونية على جميع المستهدفين وقد استجاب فقط عدد (105) منهم.

المعالجة الإحصائية

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. معامل الفا كرونباخ لاختبار صدق أداة الدراسة.
2. التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة.
3. النسب المئوية والاوساط الحسابية والأهمية النسبية للإجابة على تساؤلات الدراسة.
4. تحليل الانحدار الخطي وتحليل التباين لمتوسطات آراء أفراد العينة لاختبار فرضيات الدراسة

صدق أداة الدراسة

تم اختبار صدق أداة الدراسة من خلال صدق المحتوى أو الصدق الظاهري للتحقق من أنها تخدم أهداف الدراسة بعرضها على عدد من المختصين في القياس الكمي وفي إدارة الأعمال، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وحساب معامل ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا كما يوضح في الجدول رقم (1) حيث تم استخراج معامل الثبات وفقاً لألفا كرونباخ (Alpha- Cronbach) للاتساق بصيغته النهائية الكمية لكل أبعاد الدراسة حيث بلغت قيم معامل الثبات (98.50%) وهي نسبة أعلى من نسبة القبول (60%) وبالتالي تصبح عبارات الاستبيان صالحة ومناسبة لأغراض التحليل الإحصائي. ويمكن توضيح نتائج تحليل الثبات لمقاييس الدراسة بواسطة معامل ألفا كرونباخ لكل محور على النحو التالي:

جدول (1): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقاييس لأبعاد الدراسة
المصدر: إعداد الباحثين من نتائج الاستبيان، 2024م

مجلات الدراسة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الوقت والمضمون (الانطباق)	8	0.964
مدى المساهمة (التعلم)	6	0.965
الاستفادة (النتائج)	6	0.967
الانعكاس (السلوك)	6	0.977
رفع الكفاءة الانتاجية	6	0.880
اجمالي محاور الدراسة	30	0.985

رابعاً: تحليل بيانات الدراسة الميدانية

أ. تحليل البيانات الشخصية

فيما يلي التوزيع التكراري والنسب المئوية للخصائص الشخصية للمبحوثين:

جدول (2): التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقاً للمتغيرات الشخصية
المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

النسبة	التكرار	الفئة
%73.3	77	ذكر
%26.7	28	أنثي
%60.0	63	كليات العلوم الإنسانية
%8.6	9	كليات العلوم الصحية
%12.4	13	كليات العلوم البحتة
%7.6	8	الكلية التطبيقية
%11.4	12	الكليات المساندة
%6.7	7	أستاذ
%12.4	13	أستاذ مشارك
%51.4	54	أستاذ مساعد
%24.8	26	محاضر
%4.8	6	معيد

يتضح من الجدول (2) أن غالبية أفراد العينة من فئة الذكور وتمثل 56.7 % من أفراد العينة الكلية، بينما بلغت نسبة الذكور في العينة (73.3 %). وأن غالبية أفراد العينة كليات العلوم الإنسانية حيث بلغت نسبتهم 60.0 % من أفراد العينة الكلية. كما أن غالبية أفراد العينة من رتبة الأستاذ المساعد حيث بلغت نسبتهم 51.4 % من أفراد العينة الكلية.

ب. تحليل البيانات الأساسية

يشتمل تحليل البيانات الأساسية لبيانات الدراسة على احتساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات كل سؤال كما مبين بالجدول أدناه، وقد تم تصحيح المقياس المستخدم في الدراسة كالآتي:

- الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات (5/ 1, 2, 3, 4, 5) = 3.

والأوساط المرجحة لهذه الأوساط موضحة في الجدول (3)

جدول (3): الوزن الوسط المرجح لمقياس الدراسة

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1982م)، ص. 541.

الخيار	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.79-1.0	2.59-1.8	3.39-2.6	4.19-3.4	5-4.2

الإجابة على تساؤلات الدراسة

السؤال الأول: ما مدى ملائمة الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث الوقت والمضمون لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران؟
جدول (4): التوزيع النسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة السؤال الأول
المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

م	العبارات	النسبة %					الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
		درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة ضعيفة		
1	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بدقة وعناية	33.3	32.4	25.7	3.8	4.8	1.07800	77%
2	أنظر إلى البرامج التدريبية كأداة فعالة في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس على أداء واجباتهم	37.1	38.1	15.2	4.8	4.8	1.07400	79.6%
3	تساعد البرامج التدريبية على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية والبحثية والإشرافية	42.9	33.3	17.1	2.9	3.8	1.02951	80.7%
4	تساعد البرامج التدريبية على تنمية مهارات تشخيص وتحليل المشكلات لدى أعضاء هيئة التدريس	38.1	36.2	13.3	8.6	3.8	1.10003	79.24%
5	تساعد البرامج التدريبية على تنمية المهارات اللازمة لإدارة ضغوط العمل وكيفية مواجهة الصراعات في بيئة العمل	40.0	31.4	17.1	5.7	5.7	1.15049	79.0%
6	تساعد البرامج التدريبية على كيفية إعداد ملف الإنجاز المهني الخاص والتقييم الذاتي بعضو هيئة التدريس	34.3	41.0	16.2	5.7	2.9	.99982	80.0%
7	تساعد البرامج التدريبية عضو هيئة التدريس على كيفية قياس مخرجات التعلم وفقاً لنظام موحد على مستوى الجامعة	44.8	36.2	11.4	4.8	2.9	.99789	80.31%
8	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بدقة وعناية	40.0	39.0	14.3	3.8	2.9	.97590	82.0%
	المتوسط العام	38.81	35.95	16.29	5.01	3.95	1.0507	81.4%

يلاحظ من الجدول (4) أن الأوساط الحسابية لإجابات المبحوثين على عبارات المجال الأول تتراوح بين (3.85- 4.15) وهذه الأوساط جميعها أكبر من الوسط الفرضي (3) وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ما جاء في عبارات السؤال الأول، كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات على عبارات المجال الأول بين (0.9759-1.15049)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (4.07) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3)، وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات المبحوثين على هذه الفقرات أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة جداً.

السؤال الثاني: ما مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث المساهمة رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟

جدول (5): التوزيع النسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات السؤال الثاني المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

م	العبارات	النسبة %					الوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
		درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة ضعيفة			
1	يعتبر محتوى البرامج التدريبية مناسب لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس لضمان مخرجات التعلم.	37.1	40.0	11.4	9.5	1.9	4.0095	1.02371	%80.19
2	أكسب التدريب عضو هيئة التدريس المهارة المناسبة لأداء مهامه التدريسية والبحثية.	34.3	40.0	13.3	7.6	3.8	3.9429	1.06363	%78.86
3	ساعد التدريب عضو هيئة التدريس على تطبيق أساليب التحفيز للطلاب بكفاءة وفعالية.	40.0	29.5	18.1	9.5	2.9	3.9429	1.10791	%78.86
4	تستخدم في الدورات التدريبية أساليب تدريسية تتناسب مع احتياجات عضو هيئة التدريس	33.3	41.9	14.3	7.6	2.9	3.9524	1.02264	%79.05
5	أكسب التدريب عضو هيئة التدريس القدرة على تحليل وتقييم المشاكل الأكاديمية والبحثية بكفاءة	32.4	40.0	18.1	4.8	4.8	3.9048	1.06088	%78.10
6	ساعد التدريب عضو هيئة التدريس على صياغة خطط التحسين المستمر للأنشطة الأكاديمية وأنشطة الجودة	36.2	41.0	14.3	3.8	4.8	4.0000	1.04697	%80.0
	المتوسط العام	35.55	38.73	14.92	7.13	3.52	3.9572	1.05429	%79.14

يلاحظ من الجدول رقم (5) أن الأوساط الحسابية لإجابات المبحوثين على عبارات السؤال الثاني تتراوح بين (3.90-4.00) وهذه الأوساط جميعها أكبر من الوسط الفرضي (3)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ما جاء في عبارات السؤال الثاني، كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات على عبارات المحور الثاني بين (1.02264-1.10791)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (3.95) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات المبحوثين على هذه الفقرات أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة.

السؤال الثالث: ما مدى انعكاس نتائج البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟

جدول (6): التوزيع النسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات السؤال الثالث المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

م	العبارات	النسبة %					الوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
		درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة ضعيفة			
1	أحدثت البرامج التدريبية تطور ملموس في أداء عضو هيئة التدريس انعكس على أدائه الأكاديمي والبحثي.	37.1	37.1	14.3	7.6	3.8	3.9619	1.08241	79.24%
2	ساعدت البرامج التدريبية عضو هيئة التدريس على كيفية الاستفادة من الإنفو جرافيك في العملية التعليمية والأبحاث العلمية.	30.5	34.3	16.2	14.3	4.8	3.7143	1.18252	74.29%
3	ساعد التدريب عضو هيئة التدريس على تنمية مهارات تقديم العروض الإلكترونية بشكل مناسب وفعال.	34.3	38.1	10.5	13.3	3.8	3.8571	1.14714	77.14%
4	ساعد التدريب عضو هيئة التدريس على إكساب مهارة قياس وتقويم نواتج التعلم إلكترونياً في ضوء المعايير والمؤشرات الواجب توافرها.	36.2	38.1	9.5	11.4	4.8	3.8952	1.15961	77.90%
5	ساعد التدريب على تمكين عضو هيئة التدريس على تطوير وتطبيق أساليب واستراتيجيات تدريس حديثة.	36.2	39.0	12.8	7.6	4.8	3.9429	1.10791	78.86%
6	ساعدت البرامج التدريبية عضو هيئة التدريس على إكساب مهارة وضع خطط التحسين وغلق دائرة الجودة	34.3	31.4	17.1	9.5	7.6	3.8857	1.12073	77.71%
المتوسط العام		34.77	36.33	13.4	10.62	4.93	3.88	1.1334	77.6%

يلاحظ من الجدول (6) بصفة عامة أن الأوساط الحسابية لإجابات المبحوثين علي عبارات السؤال الثالث تتراوح بين (3.7143- 3.9619) وهذه الأوساط جميعها أكبر من الوسط الفرضي (3)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون علي ما جاء في عبارات السؤال الثالث، كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات علي عبارات السؤال الثالث بين (1.08241- 1.16)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (3.88) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات المبحوثين على هذه الفقرات أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو أثر البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تعزى لمتغير الجنس؟

جدول (7): التوزيع النسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات السؤال الرابع
المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

م	العبارات	النسبة %					الوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
		درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة ضعيفة			
1	ساعد التدريب عضو هيئة التدريس على كيفية إجراء بحث علمي ناجح في مجال التخصص في ضوء أخلاقيات البحث العلمي.	34.3	31.4	17.1	9.5	7.6	3.7524	1.23865	75.05%
2	ساعد التدريب عضو هيئة التدريس على كيفية تكوين وإدارة الفريق البحثي بكفاءة وفعالية.	35.2	25.7	23.8	9.5	5.7	3.7524	1.19921	75.05%
3	ساعد التدريب على صياغة وتقييم المشروعات البحثية التنافسية بطريقة علمية سليمة.	29.5	39.0	17.1	8.6	5.7	3.7810	1.13494	75.62%
4	ساعد التدريب في رفع كفاءة عضو هيئة التدريس مما انعكس على مستوى أدائه العام	33.3	41.0	11.4	11.4	2.9	3.9048	1.07885	78.10%
5	ساعد التدريب في رفع مهارة عضو هيئة التدريس في الأداء الأكاديمي بصورة ملحوظة	33.3	39.0	15.2	8.6	3.8	3.8952	1.08241	77.90%
6	ساعدت البرامج التدريبية على كيفية إعداد ملف الإنجاز المهني الخاص والتقييم الذاتي بعضو هيئة التدريس.	38.1	33.3	17.1	7.6	3.8	3.9429	1.09920	78.86%
	المتوسط العام	33.95	34.9	16.95	9.2	4.92	3.84	1.1389	76.80%

يلاحظ من الجدول رقم (7) بصفة عامة أن الأوساط الحسابية لإجابات المبحوثين على عبارات السؤال الرابع تتراوح بين (3.75-3.94) وهذه الأوساط جميعها أكبر من الوسط الفرضي (3)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ما جاء في عبارات السؤال الرابع، كما تراوحت قيم الانحراف المعياري للإجابات على عبارات البعد الرابع بين (1.07885-1.23865)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (3.84) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وهذه القيم تشير إلى التجانس الكبير في إجابات المبحوثين على هذه الفقرات أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة.

ج. اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث الوقت والمضمون في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.
جدول (8): نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الدورات التدريبية من حيث الوقت والمضمون ورفع الكفاءة الإنتاجية المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

الفرضية الفرعية الخامسة	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين الدورات التدريبية من حيث الوقت والمضمون ورفع الكفاءة الإنتاجية	-0.066	-0.515	0.607	مرفوض
معامل الارتباط R	0.527			
معامل التحديد (R ²)	0.278			

يتضح من الجدول رقم (8) ومن خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) ما يلي:

1. بلغت قيمة معامل الارتباط (0.527) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدورات التدريبية من حيث الوقت والمضمون ورفع الكفاءة الإنتاجية، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.066) وهذه القيمة السالبة تدل على عدم وجود أثر للدورات التدريبية من حيث الوقت والمضمون ورفع الكفاءة الإنتاجية.

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن الدورات التدريبية من حيث الوقت والمضمون تؤثر رفع الكفاءة الإنتاجية بنسبة 28% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.278) بينما المتغيرات الأخرى تؤثر على المفهوم بنسبة 72%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية من حيث الوقت والمضمون ورفع الكفاءة الإنتاجية وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (-0.515) بمستوى دلالة معنوية (0.607) وقيمة مستوى الدلالة أعلى من مستوى المعنوية 5%.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي السابقة يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث المساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (9): نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

الفرضية الفرعية الخامسة	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية	-0.020	-0.118	0.907	مرفوض
معامل الارتباط R	0.537			
معامل التحديد (R ²)	0.288			

يتضح من الجدول رقم (9) ما يلي:

1. بلغت قيمة معامل الارتباط (0.537) وتدلل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.020) وهذه القيمة السالبة تدل على عدم وجود اثر للدورات التدريبية في المساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية.

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن للدورات التدريبية تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية بنسبة 29% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.288) بينما المتغيرات الأخرى تؤثر بنسبة 71%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط سالبة بين الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (-0.118) بمستوى دلالة معنوية (0.907) وقيمة مستوى الدلالة أعلى من مستوى المعنوية 5%.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة أعلاه يتم رفض الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث انعكاس نتائج البرامج التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

الفرضية الفرعية الثالثة	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية	0.256	1.393	0.161	مرفوض
معامل الارتباط R	0.596			
معامل التحديد (R ²)	0.355			

يتضح من الجدول رقم (10) ومن خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) ما يلي:

1. بلغت قيمة معامل الارتباط (0.596) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.256) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود للدورات التدريبية انعكاس ايجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية.

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن الدورات التدريبية والمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية بنسبة 36% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.355) بينما المتغيرات الأخرى تؤثر بنسبة 65%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الدورات التدريبية ورفع الكفاءة الإنتاجية وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.393) بمستوى دلالة معنوية (0.161) وقيمة مستوى الدلالة أعلى من مستوى المعنوية 5%.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة وعلى الرغم من الأثر الإيجابي للدورات التدريبية على رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس إلا أنه يتم رفض الفرضية الثالثة لأن مستوى الدلالة المحسوب أعلى من مستوى المعنوية المحدد.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة من حيث انعكاس نتائج البرامج التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الدورات التدريبية وانعكاس نتائجها في رفع الكفاءة الإنتاجية المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

الفرضية الفرعية الرابعة	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين الدورات التدريبية وانعكاس نتائجها في رفع الكفاءة الإنتاجية	0.244	1.610	0.111	مرفوض
معامل الارتباط R	0.600			
معامل التحديد (R^2)	0.36			

يتضح من الجدول رقم (11) ومن خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) ما يلي:

1. بلغت قيمة معامل الارتباط (0.600) وتدلل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدورات التدريبية وانعكاس نتائجها على رفع الكفاءة الإنتاجية، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.244) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود أثر طردي بين الدورات التدريبية والمساهمة وانعكاس نتائجها على رفع الكفاءة الإنتاجية.

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن للدورات التدريبية أثر على رفع الكفاءة الإنتاجية بنسبة 36% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.36) بينما المتغيرات الأخرى تؤثر على المفهوم بنسبة 64%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الدورات التدريبية وانعكاس نتائجها على رفع الكفاءة الإنتاجية، وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.610) بمستوى دلالة معنوية (0.111) وقيمة مستوى الدلالة أعلى من مستوى المعنوية 5%.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة وعلى الرغم من الأثر الإيجابي للدورات التدريبية على رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس إلا أنه يتم رفض الفرضية الرابعة لأن مستوى الدلالة المحسوب أعلى من مستوى المعنوية المحدد.

الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، التخصص، الرتبة العلمية) لعينة الدراسة.

تم استخدام تحليل التباين لمتوسطات آراء أفراد العينة تجاه الدورات التدريبية وأثرها في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، وفيما يلي يوضح الجدول (12) نتائج التحليل:
جدول (12): نتائج تحليل التباين لمتوسطات آراء أفراد العينة
المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي، 2024م

بيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	مستوى المعنوية
النوع	بين المجموعات	55	0.217	1.240	0.222
	داخل المجموعات	49	0.175		
	الاجمالي	104			
الكلية	بين المجموعات	55	2.048	0.971	0.544
	داخل المجموعات	49	2.109		
	الاجمالي	104			
الرتبة	بين المجموعات	55	0.837	1.022	0.472
	داخل المجموعات	49	0.820		
	الاجمالي	104			

يتضح من الجدول رقم (12) ما يلي:

1. أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (1.240) بالنسبة للمتغير (النوع) عند مستوى معنوية (0.05) وهو مستوى أقل من المعنوية المحسوب (0.222) مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات آراء أفراد العينة تجاه الدورات التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع.
2. أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.971) بالنسبة للمتغير (الكلية) عند مستوى معنوية (0.05) وهو مستوى أقل من المعنوية المحسوب (0.544) مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات آراء أفراد العينة تجاه الدورات التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية.
3. أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (1.022) بالنسبة للمتغير (الرتبة العلمية) عند مستوى معنوية (0.05) وهو مستوى أقل من المعنوية المحسوب (0.472) مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات آراء أفراد العينة تجاه الدورات التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي أعلاه يتم رفض الفرضية الخامسة.

الاستنتاجات

1. بينت نتائج الدراسة اتفاق عينة الدراسة على أن الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة ملائمة من حيث الوقت والمضمون لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران.

2. كما أوضحت نتائج التحليل إلى أن الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة تتسم بالفاعلية من حيث المساهمة رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

3. كما أظهرت نتائج التحليل إلى أن نتائج البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة لها انعكاس واضح في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

4. كما أظهرت نتائج التحليل إلى أن هناك ارتباط إيجابي بين البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة وتأثيرها في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

5. وأيضاً بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو أثر البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تعزى للمتغيرات الشخصية للمبحوثين.

التوصيات

من واقع نتائج الدراسة، تتمثل أهم التوصيات في الآتي:

1. يتوجب على وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة أن تعمل على تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران ومشاركتهم في تحديد الاحتياجات التدريبية وأخذ آرائهم بعين الاعتبار بما يخدم مصلحة الجامعة، والاستفادة من خبراتهم المتراكمة في بناء استراتيجياتها التدريبية المستقبلية.

2. يتعين على وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة أن تجد وتستحدث من الآليات ما يمكنها من تتبع مدى تطبيق أعضاء هيئة التدريس المهارة المكتسبة في أداء المهام التدريسية والبحثية، ومواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة المحلية والعالمية بغية الاستفادة من تأثيراتها في تطوير أنشطتها لمواجهة التحديات المستقبلية.

3. ضرورة تعزيز اهتمام وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة بمخرجات البرامج التدريبية وانعكاسها على المستهدفين من حيث اكتساب المهارات والقدرات والتي يكون لها انعكاس في قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة نجران في ضوء المعايير والمؤشرات الواجب توافرها بما يكفل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة والأولويات الاستراتيجية على المدى البعيد.
4. ضرورة أن تأخذ وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة في الاعتبار الفروقات الفردية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث التخصص والرتبة العلمية خاصة عند بصياغة وتحديد البرامج التدريبية من خلال اتباع السبل وتوفير البرامج المناسبة لكل فئة.

المراجع

- عبد الرجمان، بن عنتر، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، الطبعة العربية 2010
- السويدي، على عمارة، البرامج التدريبية ودورها في تجويد الأداء، ط1، دار الوائل للنشر والتوزيع، دمشق، 2019م.
- السكارنه، بلال خلف، تحليل وتحديد الاحتجاجات التدريبية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، 2011م.
- الخليفات، عصام عط الله حسين، تحديد الاحتجاجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى. 2010
- حريم، حسين محمود، ادارة الموارد البشرية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2013م
- عباس، أنس عبد الباسط، تخطيط وتنمية القوى العاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى 2011 م،
- الدويحي، محمد عثمان، إدارة الموارد البشرية – نظريات واساليب، ط1، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، 2018م.

- العريبي، حليس بن محمد، تقويم فاعلية البرامج التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية والمراكز الأكاديمية المساندة بكلية العلوم التطبيقية بسلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية، المجلد العشرين، العدد الأول، مصر، 2012.
- حاسم، رجاء حاسم، وفتاح، ابتسام أحمد، أثر البرامج التدريبية في تطوير أداء العاملين، دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا دائرة المواد الخطرة وبحوث البيئة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 27، بغداد، 2011.
- العبيدي، جواهر عبد الهادي محمد، أثر التوجيه الإبداعي واستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، الكويت، 2013.
- المرسي، جمال الدين محمد، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2003م.
- حنفي، عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002م.
- السكارنه، بلال خلف، تحليل وتحديد الاحتجاجات التدريبية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، 2011م.
- الشمري، زيد مهمل ومحمد، هيثم عبد المجيد، أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، المجلد 2017، العدد 50، جامعة سوهاج كلية التربية، 2017.
- زرقان، ليلى، اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر، 2014).
- أبو سن، أحمد ابراهيم، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، 2009 م
- الختم، محمد العيد، رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين من خلال برامج التدريب في المؤسسات الأجنبية الكبرى بالجزائر، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة محمد أبو ضيف بالمسيلة، الجزائر، المجلد 12، العدد 2، 2021.

- عبد القادر، نهاد خالد & عارف، إبراهيم نهدى، التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بمصارف دجلة والفرات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الرابع والخمسون، بغداد، 2018.
- الجهني، فيصل عياد سليم، مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير في تحسين أداء العاملين بجامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، المجلد 25، العدد 2، 2017.
- حاروش، نور الدين، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، ط1، الجزائر، 2011.
- جامعة نجران، التقرير الإحصائي عن النشاط التدريبي لوحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة، المملكة العربية السعودية، 2018.
- عبيدات، سليمان خالد، مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات، (ط4)، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013م.
- الثويني، سليمان ناصر، واقع تقويم البرامج التدريبية بمعادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر جامعة حائل من وجهة نظر المتدربين، مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي، الجمعية المصرية للتنمية التكنولوجية، المجلد الثاني، العدد الثاني، القاهرة، 2021.
- عبد الفتاح، عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، القاهرة: دار النهضة العربية، 1982م.
- كساب، علي، تسيير المخزون مقاربات مختلفة، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، 2013م.
- محمود أحمد فياض، عيسى يوسف قداة، إدارة الإنتاج والعمليات، مدخل نظمي، ط1، دار صفاء، عمان، 2010م.
- 27. Barzgar, Nader & Farjad, Shahroz, A Study on the Impact of on the job training Courses on the Staff Performance (A Case Study), Procedia - Social and Behavioral Sciences 2011.
- 28. Issahaku, Adams, Ahmed, Dramanu, Bewa-Erinibe, Paaga Leopold, Enhancing Employee Performance through Training: The Case of Tamale Teaching Hospital in Ghana, European Journal of Business and Management, 2014.