

الفصل الأول

المقدمة

١.١ تمهيد

يمثل المورد البشري أحد أهم موارد المنظمات في العصر الحديث، إن لم يكن أهمها على الإطلاق من خلال دوره المباشر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنظمة، حيث تمثل الموارد البشرية ركيزة المنظمات في تحقيق نجاحها وتنفيذ أهدافها، ومن هنا تعمل الإدارة على توجيه الأفراد وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم بأهداف المنظمة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي من شأنه دعم المشاركة والاحترام المتبادل بين العاملين، والشعور بالمسؤولية والانتماء وبث روح التعاون والولاء في العمل (الحاجة، ٢٠٠٦).

يعتبر الأفراد الذين يمثلون المورد البشري في المنظمات من أهم الموارد للمؤسسات الصناعية بصورة خاصة، فكيفية إدارة الأفراد وتطوير أدائهم أصبحت أكثر أهمية، بينما الموارد الأخرى اللازمة لنجاح أي منظمة باتت أقل قوة وتأثير من العنصر البشري، لذلك تنعكس ممارسات إدارة الموارد البشرية الجيدة بصورة إيجابية على العاملين (أحمد وأبوسن، ٢٠١٢)، وباتت المنظمات الحديثة بحاجة إلى توفير الأساليب العلمية المناسبة التي تمكن الأفراد العاملين من استخدام كافة المعارف والمهارات التي يتعرض لها العاملين في تطوير أدائهم الحالي أو المستقبلي، أو في تحسين إدراكهم لمعطيات وظروف العمل واستخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة (أضواء وآخرون، ٢٠٠٩).

وتدل كافة المؤشرات على تزايد الاهتمام بالتدريب نظرا لارتباطه بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي

يشغلها، فإن انخفاض أداء الفرد يعتبر علامة واضحة للتدخل المباشر من قبل إدارة الموارد البشرية لاتخاذ

كافة الإجراءات لمواجهة ذلك الانخفاض (نعيمه، ٢٠١١). ويعتبر تدريب الموارد البشرية وتنميتها من الموضوعات المهمة لأي منظمة؛ حيث إن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لموارد المنظمة وخاصة عندما يتمتع بنوعية مهارية وقدرات معرفية تتناسب وطبيعة عمل المنظمة، والتدريب عملية ذات تأثير فعال على مردودية العنصر البشري، وهو ضروري للمحافظة على قوة عمل ذات كفاءة عالية حيث يرفع من مستوى المهارات، ويساعد على غرس الثقة في نفوس العاملين ويعمل على تحسين جودة العمل (وصفي عقيلي، ٢٠٠٥)، وفي ظل العولمة والتنافس الدولي الشديد فإن إدارة المنظمات الحديثة تتطلب مجموعة مختلفة من المهارات تعتمد على أفكار ومهارات العاملين وقيمهم (Bennis, 1999).

بالإضافة إلى ذلك، ففي زمن الانفتاح الذي يميز عالم اليوم وما يترتب عليه من حتمية التحول من البناء الإداري الهرمي التقليدي إلى البناء الأكثر انفتاحاً ومرونة (الحراشة والهيتي، ٢٠٠٦)، فقد أصبح تدريب العاملين محل جدل ومناقش من قبل معظم الباحثين؛ وذلك من أجل ترسيخ روح المسؤولية والاعتزاز لدى قوة العمل، فطرح العديد من المقترحات والأفكار، وقد أجريت الدراسات التي تبرز الاهتمام بالتدريب للعاملين وبينت ضرورة تقييم البرامج التدريبية من أجل مواكبة الظروف الراهنة، وأن تكون أكثر قابلية للنمو والازدهار وتتمكن من تحقيق الكفاءة والفاعلية، ومستجيبة للمتغيرات العالمية (السامرائي، ٢٠١٠).

فالمهمة الأساسية للتدريب هي أساساً تخصيب عقول المتدربين وتوسيع آفاقهم ومداركهم، بما يساعدهم على التفكير بعمق، ويكسبهم الإدراك المستنير والقدرة على التعلم؛ من أجل الكشف عن الظروف والآثار المترتبة على تصرفاتهم وسلوكياتهم، كما أن التدريب عامل مهم في إثارة اليقظة في الأفراد،

وتوجيه الاهتمام إلى المسائل الكبرى، وغض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الفرد عند ممارسته لأي عمل (الصيرفي، ٢٠٠٩).

ونظرا لضرورة التدريب في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الحديثة بات لزاما على مختلف المؤسسات أن تجري تقييما لبرامجها التدريبية؛ من أجل معرفة مدى جودة برامجها ومدى مستواها وقدرتها على تحقيق الأهداف المحددة من خلال أداء المهام المؤسسية بشكل صحيح (جاسم، ٢٠١٢)، حيث إن تعزيز تقييم التدريب على مستوى رد فعل المتدربين، وعلى مستوى التعلم له أثر على نتائج التدريب، وكذلك تقييم مستوى المتدربين له أثر مباشر على مستوى النتائج التدريبية (التلاني وآخرون، ٢٠١١).

وسوف تبين هذه الدراسة بعض الجوانب الهامة التي تتعلق بالعملية التدريبية، وأهم العوائق التي تمنع تطوير قدرات ومهارات العاملين من خلال البرامج التدريبية ومساعدة المؤسسات الحديثة على القيام بتنفيذ العملية التدريبية بصورة صحيحة؛ من أجل تحقيق أهداف المؤسسات في العصر الحديث للأهداف المطلوبة من تدريب العاملين وبما يكفل تحقيق النجاح الكامل الذي يعود على المؤسسة بالمزيد من الموارد وتحسين أداء المنظمة بصورة شمولية؛ عن طريق تطوير أداء العاملين وفق برامج تدريبية ناجحة وترمي لتحقيق أهداف المنظمة، وسوف يتم التوضيح بشكل مفصل لأنواع التدريب الحديثة والأسس التي يقوم عليها التصنيف الفعلي للتدريب المهني وأهمية تقييم برامج التدريب.

كذلك سوف تقوم هذه الدراسة بالتحقق من أهمية ودور التدريب في تأهيل أداء الأفراد في المنظمات والمؤسسات الحديثة وخاصة المؤسسات الإنتاجية، وذلك لأثر التدريب المباشر على تحقيق أهداف المؤسسات وبكافة أشكالها الصناعية والخدمية، ولكون التدريب يمثل عملية المؤسسة المستمرة

والتي تسعى المنظمة من خلالها لإكساب الأفراد العاملين أو الملتحقين بالعمل معارف أو مهارات أو قدرات أو أفكار لازمة لأداء أعمال محددة وذلك من خلال تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم (عادل وآخرون، ٢٠٠٦).

٢. ١ خلفية الدراسة

تأسس جهاز التصنيع العسكري في عام ١٩٧٨ وهو مكون من ٤ مراكز إنتاجية في ليبيا، وينتج مصنوعات تلبي متطلبات البلاد وتواكب التطور التكنولوجي الذي يحدث في العالم. وإن الهدف الرئيس من انشاء هذا الجهاز يكمن في استثمار الإمكانيات المتاحة سواء إن كانت مادية أو فنية أو بشرية، أو في تأمين جزء من متطلبات البلاد. ويتكون جهاز التصنيع العسكري من الإدارة العليا وهي عبارة عن مدير عام الجهاز وعدد من الإدارات العامة وهي الإدارة والمالية والفنية والإنتاج والتجارية، وعدد من المكاتب النوعية؛ كالقانوني ورقابة الجودة والمعلومات والتوثيق والسلامة المهنية والمستشارين، كذلك يتبع إدارة الجهاز إدارة التدريب والتأهيل التي تقوم بتدريب الكوادر الفنية والإدارية للجهاز وكذلك إدارة البحث والتطوير.

ويتبع الجهاز الوحدات الإنتاجية التي تقوم بإنتاج مختلف الصناعات في المجالات الإنتاجية ويتكون ملاك الجهاز من ٤٢٠٠ موظف في مختلف التخصصات الهندسية والفنية والإدارية والقانونية. حيث تتمثل أهداف وواجبات جهاز التصنيع فيما يلي:

أ. القيام بالبحوث والدراسات في مختلف المجالات العلمية، وإجراء التجارب اللازمة لتطوير وتحسين الإنتاج الصناعي، وإقامة صناعات متقدمة وفقا للخطط والبرامج التي تعتمد بالخصوص.

ب. الحصول على حق المعرفة واستغلالها بالشكل الأمثل.

ج. إقامة صناعات جديدة متطورة خاصة في مجال صناعة الآلات والمعدات الميكانيكية والكهربائية

والإلكترونية وغيرها وقطع الغيار ومعدات الورش.

د. الاستفادة من المواد الخام المحلية وتطوير الصناعات القائمة عليها.

هـ. استجلاب العمالة المتخصصة الغير متوفرة محليا، وذلك إلى حين استكمال ملاكاته الفنية الوطنية.

و. القيام بإعمال التدريب والتأهيل للعناصر الوطنية في الداخل والخارج، وفي المجالات التي تخدم أهدافه.

ز. إنشاء شركات يمتلكها بالكامل أو يشترك مع غيره من الشركات والمؤسسات الوطنية والأجنبية في

إقامة

مشروعات صناعية واستثمارية أخرى، كما أنه أن يقترح الاستفادة من دمج شركات ومصانع أخرى قائمة

تلي احتياجاته.

٣. ١ مشكلة الدراسة

إن المنظمات التي لا تولي أهمية لموضوع التدريب أو التي لا يوجد فيها تحسين مستمر لبرامجها

التدريبية ستجد نفسها في مأزق كبير؛ نتيجة التغيرات الكثيرة التي تحدث في البيئة المحيطة والتي تتطلب

من المنظمة إعادة النظر في برامجها التدريبية بالتركيبه المهارية والمعرفية، وقدره مواردها البشرية لتناسب مع

متطلبات البيئية الجديدة (الزايد، ٢٠٠٩) حيث أصبح التدريب جزءا رئيسا من استراتيجيات الموارد

البشرية في منظمات الأعمال والإدارات الحكومية، والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال توفر الإمكانيات

المادية المتاحة والكوادر المؤهلة للتدريب، وتقييم البرامج التدريبية التي يتم تصميمها وتنفيذها وفقا

لحاجات المنظمة (الطراونة، ٢٠١٢).

لقد شكلت التطورات والتغيرات المتجددة والمتسارعة في العالم وتحديات العولمة ضغطا كبيرا على المؤسسات الإنتاجية الليبية؛ لكي تواكب عجلة التطور من خلال تحسين أداء وتدريب العاملين فيها، مما ينعكس على جودة مخرجاتها، وأصبح أمرا حتميا على المنظمات متابعتها وإعداد برامج تدريبية وتقييمها بصورة مستمرة من أجل تطوير خبرات العاملين في تلك المؤسسات، بما يسهم في تطوير الأداء بصورة شمولية في المؤسسة وتحقيق الأهداف المتوقعة من البرامج التدريبية. حيث تمثل البرامج التدريبية أساسا للمؤسسات الحديثة وفقا لحاجة الشركة أو بسبب التغيرات الطبيعية في بيئة العمل والتطوير.

ويعتبر التقييم أساس نجاح البرامج التدريبية من خلال اعتماد أساليب ذات معايير محددة لقياس مدى جودة الأساليب المتبعة في التدريب وجودة البرنامج التدريبي بصورة عامة، واختبار نوع البرنامج المطلوب تطبيقه في عملية التدريب. كما أن عملية التقييم يجب أن تكون شاملة تأخذ بعين الاعتبار كافة مكونات البرنامج، وتغيير سلوك المتدربين وقدرتهم على التعلم وقياس ردود أفعالهم التي تمثل معايير مهمة عند إجراء عملية التدريب (جاسر، ٢٠١٢). فالتدريب يعتبر من أهم مقومات التنمية والتطوير التي تعتمد عليها المؤسسات الصناعية؛ وذلك بسبب تأثيره المباشر وغير المباشر على الأفراد والمؤسسة بصورة عامة، حيث يستدل على مستويات التدريب من خلال عدة مؤشرات ومن أهمها الإنتاجية، ورضا الزبون، والزيادة في العوائد، والتي تعد من أهم المقاييس المعتمدة في الحكم على برامج التدريب وتقييمها بدقة (بوعريوة، ٢٠٠٧). إن ضعف وقصور برامج التدريب المتبعة في المؤسسات العامة في ليبيا وخاصة المؤسسات الإنتاجية منها؛ يؤدي إلى عدم تحقيق أهداف المؤسسة بشكل كبير (الخضر، ٢٠١٠؛ Muftah, 2012)، ومن ضمنها المراكز الإنتاجية التابعة لوزارة الدفاع في ليبيا، والتي تواجه قصورا في تقييم البرامج التدريبية.

حيث تعاني تلك المراكز من إهمال واضح لتطوير أداء العاملين في أقسامها المختلفة، بسبب وجود برامج تدريب غير مدروسة وغير خاضعة للمراقبة المستمرة، وكذلك عدم الاهتمام من قبل الإدارة العليا في تقييم البرامج التدريبية وقياس نتائج التدريب للتحقق من تحقيقها للأهداف المرجوة منها. وهناك مجموعة من الأسباب والتي تتمثل في المعوقات التنظيمية التي تشتمل نقص الموارد المتاحة والنظام البيروقراطي في الإدارة، ومع تحسين تقييم برامج التدريب وإزالة المعوقات التنظيمية؛ مما ينعكس جليا على تحقيق الأهداف التدريبية (الخضر، ٢٠١٠).

لذلك يجب تحديد المعوقات التنظيمية التي تعد أحد أهم أسباب فشل برامج التدريب في المؤسسات الإنتاجية اليلية وعدم تحقيق أهدافها؛ وذلك من خلال تطبيق البرامج التدريبية وفقا للنماذج والمعايير العالمية، و أن ضعف نتائج التدريب يرتبط بصورة مباشرة بضعف التقييم ومتابعة السلوك وردود الفعل، وكذلك القدرة على التعلم للتدربين؛ الذي يؤدي لعدم تحقيق النتائج المطلوبة من البرامج التدريبية (Kirkpatrick D.L & Kirkpatrick J.D, 2007)، حيث إن تعزيز تقييم التدريب على مستوى رد فعل المتدربين، والقدرة على التعلم وقيام إدارة المؤسسة العليا بتقييم التدريب على مستوى السلوك وعلى مستوى النتائج التنظيمية؛ إذ يعد شرطاً أساسياً للحصول على نتائج إيجابية من عملية التدريب (التلواني وآخرون، ٢٠١١)، لذلك من أجل تطوير نتائج التدريب يجب تقييم البرامج التدريبية وفق النماذج العالمية الخاصة بتقييم التدريب، ومنها نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب المجرب بكفاءة في المؤسسات الإنتاجية والصناعية.

ويرى الباحث أن محاولة تطوير نتائج التدريب يجب أن تتم بإزالة المعوقات التنظيمية والمتمثلة في النظام البيروقراطي في الإدارة ونقص الموارد المتاحة، التي تشمل الموارد البشرية ذات كفاءات مهارة والموارد

المادية، والتي تشمل المعدات والأجهزة الحديثة المستخدمة في التدريب والموارد المالية المخصصة لتنفيذ البرامج التدريبية، حيث أن التدريب عملية شاملة ولا بد من فهم متطلبات العملية التدريبية وفهم أثرها على الموارد البشرية في المنظمة.

ذلك فإن عدم تبني برامج تدريبية معتمدة على أحدث النظريات في التدريب بشكل متوازي مع إزالة المعوقات التنظيمية في المراكز الإنتاجية التابعة لوزارة الدفاع في ليبيا والذي يرجح سببه المباشر ضعف واضح في خطط وبرامج التدريب للموارد البشرية وهو ما يستلزم المتابعة وإيجاد الحلول المناسبة.

٤. أهداف الدراسة

سوف تبين هذه الدراسة بعض الجوانب الهامة التي تتعلق بالعملية التدريبية، وأهم العوائق التي تمنع تطوير قدرات ومهارات العاملين من خلال البرامج التدريبية ومساعدة المؤسسات الحديثة على القيام بتنفيذ العملية التدريبية بصورة صحيحة؛ من أجل تحقيق أهداف المؤسسات في العصر الحديث للأهداف المطلوبة من تدريب العاملين وبما يفيّل تحقيق النجاح الكامل الذي يعود على المؤسسة بالمزيد من الموارد وتحسين أداء المنظمة بصورة شمولية؛ عن طريق تطوير أداء العاملين وفق برامج تدريبية ناجحة وترمي لتحقيق أهداف المنظمة، وسوف يتم التوضيح بشكل مفصل لأنواع التدريب الحديثة والأسس التي يقوم عليها التصنيف الفعلي للتدريب المهني وأهمية تقييم برامج التدريب.

كذلك سوف تقوم هذه الدراسة بالتحقق من أهمية ودور التدريب في تأهيل أداء الأفراد في المنظمات والمؤسسات الحديثة وخاصة المؤسسات الإنتاجية، وذلك لأثر التدريب المباشر على تحقيق أهداف المؤسسات وبكافة أشكالها الصناعية والخدمية، ولكون التدريب يمثل عملية المؤسسة المستمرة والتي تسعى المنظمة من خلالها لإكساب الأفراد العاملين أو الملتحقين بالعمل معارف أو مهارات أو

قدرات أو أفكار لازمة لأداء أعمال محددة وذلك من خلال تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم (عادل وآخرون، ٢٠٠٦).

ويمكن تلخيص أهداف الدراسة في نقاط كما يلي:

١. قياس أثر ردة الفعل من التدريب على سلوك المتدربين.
٢. قياس أثر التعلم من التدريب على سلوك المتدربين.
٣. قياس أثر سلوك المتدربين على نتائج التدريب.
٤. تقييم أثر ردة الفعل للمتدربين، على نتائج التدريب من خلال السلوك.
٥. تقييم أثر التعلم للمتدربين، على نتائج التدريب من خلال السلوك.
٦. تقييم أثر المعوقات التنظيمية على العلاقة بين السلوك ونتائج التدريب.
٧. تحليل ثبات العوامل المكونة للمتغيرات (ردة الفعل، التعلم، السلوك، نتائج التدريب) في البيئة المبحوثة.

٥. ١ أسئلة الدراسة

وإنشاقاً من مشكلة الدراسة أعلاه تم صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما أثر ردة الفعل من التدريب على سلوك المتدربين؟
٢. هل يؤثر التعلم من التدريب على سلوك المتدربين؟
٣. ما أثر سلوك المتدربين على نتائج التدريب؟
٤. هل هناك علاقة تأثير لردة الفعل للمتدربين، على نتائج التدريب من خلال السلوك؟
٥. هل هناك علاقة تأثير للتعلم من التدريب، على نتائج التدريب من خلال السلوك؟

٦. ما مدى تأثير المعوقات التنظيمية على العلاقة بين سلوك المتدربين ونتائج التدريب؟

٧. ما مدى ثبات العوامل المكونة للمتغيرات (ردة الفعل، التعلم، السلوك، نتائج التدريب) في

البيئة المبحوثة؟

٦.١ فرضيات الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى إجابات سليمة وحلول موثوقة وعلمية لحل مشكلة الدراسة، تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى H_1 : هناك علاقة تأثير إيجابي ومباشر لردة الفعل من التدريب على سلوك المتدربين.

الفرضية الثانية H_2 : هناك علاقة تأثير إيجابي ومباشر للتعلم من التدريب على سلوك المتدربين.

الفرضية الثالثة H_3 : هناك علاقة تأثير إيجابي ومباشر لسلوك المتدربين على نتائج التدريب.

الفرضية الرابعة H_4 : هناك علاقة تأثير إيجابي لردة الفعل على نتائج التدريب من خلال السلوك.

الفرضية الخامسة H_5 : هناك علاقة تأثير إيجابي للتعلم على نتائج التدريب من خلال السلوك.

الفرضية السادسة H_6 : هناك تأثير سلبى للمعوقات التنظيمية على العلاقة بين السلوك ونتائج التدريب.

الفرضية السابعة H_7 : العوامل المكونة للمتغيرات (ردة الفعل، التعلم، السلوك، نتائج التدريب) متسمة

بالثبات في البيئة المبحوثة.

٧.١ أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في تركيزها على أهمية تقييم البرامج التدريبية كعامل أساسي لتحقيق النتائج

المطلوبة من البرامج التدريبية ولتطوير أداء الأفراد ومهاراتهم في العمل ليواكب آخر المستجدات في بيئة

الأعمال الحديثة. ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

الجانب النظري: قد تسهم هذه الدراسة في تطوير الجانب النظري والبحث العلمي، وبالتحديد نموذج كيركباتريك المستخدم في العديد من المؤسسات الحديثة في تقييم البرامج التدريبية، وذلك عن طريق دراسة متغيرات أخرى تؤثر في نتائج التدريب، ونخص بالذكر المعوقات التنظيمية ودراسة أثرها على نتائج التدريب باستخدام هذا النموذج، الذي لم يتم التطرق إليه في الدراسات السابقة في حدود معرفة الباحث.

الجانب العملي: تكمن أهمية الدراسة في تطوير العمل في المؤسسات الإنتاجية، وذلك بتطوير نتائج البرامج التدريبية من خلال دراسة المعوقات التنظيمية التي تؤثر على نجاح البرامج التدريبية، والذي سيسهم جلياً في تطوير الأداء المهني ومهارات العاملين وسير العمليات التنظيمية داخل المؤسسات الإنتاجية.

الجانب الاقتصادي: قد تسهم هذه الدراسة برأي الباحث في توفير موارد إضافية للمؤسسات الإنتاجية بصورة خاصة من خلال تطوير كفاءة البرامج التدريبية؛ مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية دون الحاجة إلى زيادة عدد الأيدي العاملة وإذ لم تأخذ موضوع التكلفة بعين الاعتبار فإن تكلفة التدريب أقل بكثير من تكلفة الأداء السلبي للعاملين غير العاملين وذلك على المدى البعيد.

٨. ١ أسباب اختيار الموضوع

يرى الباحث أن تقييم البرامج التدريبية على درجة عالية من الأهمية، وخاصة في المؤسسات العامة و الإنتاجية. لذلك يمكن تلخيص جملة من الأسباب التي تم من خلالها اختيار موضوع الدراسة، وهي كالآتي:

١. تطوير البرامج التدريبية في المؤسسات الليبية، من خلال تقييم تلك البرامج وفق الاسس العالمية المعتمدة في المؤسسات الحديثة وخاصة في ظل التحول الاقتصادي في قطاع الأعمال الذي تشهده ليبيا بعد التغييرات السياسية الأخيرة.

٢. تطوير مهارات وأداء الموارد البشرية في المؤسسات الليبية الحكومية و الإنتاجية، وذلك لكون تلك المؤسسات قد عانت ولعقود عديدة من الإهمال وضعف مستوى التدريب سواء في داخل أو خارج ليبيا.

٣. التطور السريع في المؤسسات الحديثة بما يوازي الدول المتقدمة، وذلك عن طريق تطبيق النماذج الحديثة في تقييم البرامج التدريبية ورفع مستواها من خلال التقييم والمراقبة المستمرة، وهو ما يسهم بشكل مباشر في الحصول على النتائج المتوقعة من البرامج التدريبية والتي تخدم أهداف المنظمة.

٩. ١ حدود الدراسة

حدود مكانية: حيث اقتصرت هذه الدراسة على العاملين بالمراكز الإنتاجية بوزارة الدفاع الليبية بشتى مجالاتهم الوظيفية.

حدود زمانية: تتحدد نتائج الدراسة بالفترة الزمنية التي تم تطبيق أدوات الدراسة خلالها (وهي الفترة من سنة ٢٠١٣-٢٠١٦).

حدود بشرية: يتمثل الحد البشري بالعاملين الذين خضعوا لبرامج تدريبية في المراكز الإنتاجية بوزارة الدفاع الليبية.

حدود موضوعية: يتمثل في دراسة تقييم البرامج التدريبية وأثر المعوقات التنظيمية على نتائج التدريب في المراكز الإنتاجية بوزارة الدفاع الليبية.

حيث سيتم تطبيق هذه الدراسة على العاملين في المراكز الإنتاجية بوزارة الدفاع الليبية، حيث تعاني تلك المراكز من إهمال واضح لتطوير أداء العاملين في أقسامها المختلفة، بسبب وجود برامج تدريب غير مدروسة وغير خاضعة للمراقبة المستمرة، وكذلك عدم الاهتمام من قبل الإدارة العليا في تقييم البرامج التدريبية وقياس نتائج التدريب للتحقق من تحقيقها للأهداف المرجوة منها. وهناك مجموعة من الأسباب والتي تتمثل في المعوقات التنظيمية التي تشمل نقص الموارد المتاحة والنظام البيروقراطي في الإدارة.

١.١٠ مخططات الدراسة

التدريب: هو "الإجراء المنظم الذي يتم من خلاله تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم" (عادل وآخرون، ٢٠٠١).

تقييم التدريب: هو عملية مستمرة يقصد بها معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة وإبراز نواحي القوة لتدعيمها ونواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافيها في البرامج المقبلة، حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة (السكاينة، ٢٠٠٩).

التعريف الاجرائي لتقييم التدريب: "هو محاولة للحصول على معلومات عن أثر البرامج التدريبية وتقدير نتيجة التدريب في المراكز الإنتاجية بوزارة الدفاع في ضوء تلك المعلومات والغرض منها هو تحديد مدى النجاح الذي تحقق في الوصول الى الاهداف الموضوعية، وذلك لغرض وضع قرارات أفضل وترشيد الجهود الهادفة الى التحسين".

البرامج التدريبية: تعرف البرامج التدريبية بأنها مجموعة من نشاطات المؤسسة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء (عائدة، ٢٠٠٨).

تعريف البرامج التدريبية الإجرائي: هو النشاط الذي تقوم به إدارة التدريب في المراكز الإنتاجية بوزارة الدفاع من إعداد البرامج التدريبية بشكل متكامل، والتي يلتحق بها العاملون في تلك المراكز، من اجل إكسابهم المهارات اللازمة ورفع كفاءة أدائهم في العمل.

نتائج التدريب: تمثل الفوائد المباشرة والغير مباشرة التي تعود على الأجهزة والمؤسسات نتيجة لاشتراكها في البرامج التدريبية، ولتأكد من أن نتائج التدريب قد حققت أهدافها (الطعاني، ٢٠٠٢).

التعريف الإجرائي لنتائج التدريب: هي النتائج الممثلة في الحصول على قدر كاف من العاملين في المراكز الإنتاجية بوزارة الدفاع والذين اكتسبوا المعلومات، والخبرات، والقدرات المعينة؛ نتيجة التدريب، وتحسن علاقاتهم الإنسانية وقبالهم وتحمسهم للعمل، وتحسين الإنتاج، وانخفاض النفقات، وتوفير الوقت اللازم لأداء العمل.

١.١١ خلاصة

مما سبق يمكن لنا أن نخلص إلى أن مفهوم التدريب ونتائجه لم يعد قفلاً فكرياً تداوله نخبة من المثقفين والمفكرين، بل قيمة مضافة في قطاع الأعمال على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، حيث أصبحت من ثوابت ومؤشرات التنافسية الدولية من أجل تطوير، وتحسين عمل الموظف.

في الوقت الذي تجاوزت فيه نتائج وتطبيقات التدريب الوظيفي الحدود الجغرافية للدول والمجتمعات والشركات والمنظمات، فقد أضحت هي الورقة الراجعة التي تتمسك بها منظمات الأعمال،

كما ركز الباحث عند وضع أسئلة البحث على الدور الذي يلعبه كل من متغيرات الدراسة والمتمثلة في ردة الفعل، والتعلم، وسلوك المتدربين، والمعوقات التنظيمية، على نتائج التدريب؛ في منظمات الأعمال، كما استعرض الباحث في الفصل الأول الأطر النظرية للدراسة معتمداً على الهيكلية الأساسية لنظرية كيركباتريك. وختتم الباحث الفصل الأول بتعريف عدد من المصطلحات الأساسية الواردة في البحث وبعض المصطلحات الفرعية؛ مستنداً في ذلك على عمق الدراسات والأدبيات التي تناولت الموضوع بدقة.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA