

تقييم البرامج التدريبية وأثرها في فاعلية التدريب دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء داخل شعبية طرابلس

أ. زينب عبد النبي عبد السلام القذافي

المستخلص

إن تقدم أي مجتمع إنما يعتمد بالدرجة الأساس على كفاءة والخبرة التي تمتلكها الموارد البشرية وقدرته على استغلال الموارد المتاحة بشكل فعال، من هنا فإن برامج التدريب تعتبر وسيلة فعالة في تطوير الطاقات البشرية واستثمارها. عليه فإن هذه الدراسة ترتبط بأحد المجالات الهامة في التدريب المتمثلة في تقييم البرامج التدريبية، والتي يمكن على أساسها تقدير النفع المحقق في نشاط التدريب، وتحديد مواطن القوة والضعف به.

المقدمة

تتبع أهمية التدريب في رفع مستوى المتدربين وإحداث تغيير في سلوكهم واتجاهاتهم نحو العمل الذي يقومون به، حيث أن برامج التدريب لا يمكن أن تحقق أهدافها بدون المتابعة والتقييم المستمرة، أي أن التقييم عملية تهدف إلى قياس ما حققه التدريب، ومدى تحققه الخطة التدريبية للأهداف الموضوعية لها، وذلك بنقل أثر التدريب إلى الواقع العملي. أن نقطة الانطلاق نحو تحقيق فاعلية التدريب هي التحديد الواضح للأهداف ومن ثم رصد الخبرات والإمكانيات نحو خلق مسارات مخططة للوصول إلى تحقيق تلك الأهداف.

أولاً: مخطط الدراسة

1- مشكلة الدراسة:

من أجل زيادة فاعلية التدريب فلا بد أن يتم ذلك من خلال منهج تدريبي يبدأ بالتخطيط للبرامج التدريبية، ثم تنظيمها، ومن ثم تنفيذها، وعملية الرقابة التي تتم في ضوء الخطط التي تم وضعها مسبقاً، وأخيراً تأتي مرحلة التقييم للوقوف على نتيجة الجهود التي بذلت. وتشمل هذه المراحل جوانب وأبعاداً كثيرة، ويمثل تقييم التدريب أحد المجالات الهامة في التدريب، والتي يمكن على أساسها تقدير النفع المحقق في نشاط التدريب، وتحديد مواطن القوة والضعف به، وتتركز عملية تقييم التدريب على تقييم البرنامج التدريبي حيث المادة والأساليب المتبعة، ومتابعة أثر التدريب على أعمال الذين اشتركوا في الدورات التدريبية وانعكاسها على سلوك المتدربين بعد رجوعهم إلى أعمالهم وانعكاس ذلك على بيئة العمل.

ومن خلال القيام بدراسة استطلاعية لمجتمع البحث ومناقشة المسؤولين في إدارة التدريب وتنمية الموارد البشرية بالشركة العامة للكهرباء، فقد تبين أن الاهتمام الأكبر والجهد الأوفر تحظى به مراحل تخطيط وتنفيذ التدريب بجانبه الإداري والفنية، دون مرحلتَي المتابعة والتقييم.

من هنا فإن مشكلة الدراسة تكمن في وجود قصور في عملية تقييم البرامج التدريبية مما يؤدي إلى عدم التعرف على حجم الاستفادة من التدريب وبالتالي تدني فاعلية التدريب.

2- فرضيات الدراسة :

تنطلق الدراسة من الفروض الرئيسية التالية :-

- 1- يوجد أثر طردي (موجب) لمستوى تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب بالشركة قيد الدراسة.
- 2- يوجد أثر طردي (موجب) لمستوى توفر الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب بالشركة قيد الدراسة.
- 3- يوجد أثر طردي (موجب) لمستوى توفر معايير واضحة وثابتة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب بالشركة قيد الدراسة.

3- اهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على أثر تقييم البرامج التدريبية للشركة العامة للكهرباء على فاعلية التدريب وسوف يتم تحقق من ذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:
- 3.1- التعرف على أثر وجود قصور في تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب في الشركة قيد الدراسة.
 - 3.2- التعرف على أثر وجود قصور في تقييم البرامج التدريبية على مستوى توفر الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في تقييم البرامج التدريبية في الشركة قيد الدراسة.
 - 3.3- التعرف على أثر وجود قصور في تقييم البرامج التدريبية على مستوى توفر معايير واضحة وثابتة لقياس أثر التدريب في الشركة قيد الدراسة.
 - 3.4- التعرف على المشكلات والصعوبات التي تؤثر في عملية تقييم البرامج التدريبية في الشركة قيد الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

يمكن ان تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما قد تساهم به من منافع يمكن ان تستفيد منها الشركة العامة للكهرباء، حيث ان ما تخرج به من نتائج وتوصيات قد تؤدي عند تطبيقها الى تحسين مستوى التدريب في جوانبه التخطيطية، والتنفيذية، وعمليات المتابعة والتقييم، وقياس عوائد البرامج التدريبية، الامر الذي قد يؤدي الى الارتقاء بمستوى الاداء وقد يؤدي الى رفع كل من الانتاج وانتاجية العاملين وزيادة العمر الافتراضي للأصول التي تدخل ضمن العملية الانتاجية، اضافة الى توفير بيئة انتاج افضل للعاملين في الشركة من حيث السلامة المهنية، وظروف العمل، والعوائد المالية المناسبة للمنتسبين.

كذلك فان ارتباط هذه الشركة بحياة المواطنين يعطي هذه الدراسة أهمية اضافية، الان تحسين مستوى الاداء ورفع كفاءة الانتاج يؤدي الى تقديم خدمه للمواطن الليبي بالمواصفات المتطورة فمثل هذه الدراسات ستسهم

بالضرورة في اكتشاف المشاكل والمعوقات وإيجاد الحلول المناسبة مما ينعكس بصورة مباشرة وغير مباشرة في تطوير تلك الخدمات الضرورية لحياة المواطن بعد ان اصبحت الكهرباء من الحاجات التي لا يمكن ان يستغني عنها أي مواطن في أي بقعة من البقاع المعمورة.

كما ان هذه الدراسة ترتبط بالاقتصاد الوطني والخطط التنموية، فكثير من مثل هذه الدراسات كانت قد ساهمت وبصورة فعالة في تطوير وتنمية بلدان كثيرة من دول العالم. فمن خلال التعرف ايجاد الحلول المناسبة الناتجة عن العملية البحثية التي قد ينتج عنها توفير الكثير من الوقت والجهد والمال للاقتصاد الوطني.

كما ان مثل هذه الدراسات قد تؤدي الى اثناء المكتبة العلمية وقد تضيف اضافات مهمة للمعرفة، حيث اصبحت المعرفة جزء مهم في الحياة البشرية. وتعتبر هذه الدراسة محاولة لتسليط الضوء على موضوع تقييم البرامج التدريبية باعتباره من الموضوعات التي تلقى اهتماماً كبيراً من قبل الكتاب والباحثين في مجال الإدارة، والمساهمة في إثراء المعرفة العلمية بهذا النوع من الدراسات، نظراً لقلّة الدراسات والبحوث ذات العلاقة بموضوع البحث في قطاع الكهرباء في ليبيا.

5- حدود الدراسة:

5.1- الحدود المكانية :

تتمثل الحدود المكانية بمواقع النشاطات الخاصة بالشركة العامة للكهرباء والتي تتمثل بالإدارات ومراكز التدريب التابعة لشركة ومراكز التدريب التي تتعامل معها داخل شعبية طرابلس.

5.2- الحدود الزمنية :

تم تحديد المدة الزمنية لهذه الدراسة للسنوات (2006 - 2008 ف) حيث أن البيانات والمعلومات التي جمعها كانت تخص الفترة المشار إليها.

5.3- الحدود الموضوعية :

ينصب الاهتمام في هذه الدراسة بموضوع تقييم البرامج التدريبية وقياس أثر هذا التقييم على فاعلية التدريب في الشركة العامة للكهرباء.

5.4- مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارات العامة بالشركة العامة للكهرباء داخل نطاق شعبية طرابلس والبالغ عددهم (3404) متدرب، (335) من المدراء الدوائر ورؤساء الأقسام بالشركة، اضافة إلى (54) مدرباً من داخل وخارج الشركة. وقد تم سحب عينة عشوائية طبقه من مجتمع المتدربين حيث مثلت (300) من متدرب في حين تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع مدراء الدوائر ورؤساء الاقسام حيث بلغت (185) مفردة، واما مجتمع المدربين فقد تم استخدام اسلوب الحصر الشامل والتي بلغ عدد مفرداته (54) مدرباً.

6- منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد مناسباً لأغراض هذه الدراسة، باعتبار أن هذا المنهج تفرضه طبيعة موضوع الدراسة، بحيث يمكن من خلاله دراسة الظاهرة، وذلك بتجميع الحقائق والبيانات عن الظاهرة ومحاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً وتحليلها واستخلاص دلالاتها. وتشمل الدراسة الجوانب التالية:

6.1- الدراسة النظرية:

تم تغطية الجانب النظري لموضوع الدراسة، وذلك من خلال الاطلاع على الكتب العلمية والمراجع والدوريات العربية، والدراسات ذات الصلة بالموضوع، وذلك لغرض تكوين إطار نظري متكامل ينسجم مع ما جاء في هذه الدراسة.

6.2- الدراسة الميدانية:

عملت هذه الدراسة على جمع البيانات والمعلومات الضرورية من مجتمع الدراسة، وذلك بالاستعانة بالعديد من الوسائل التي تمثلت بصحيفة الاستبيان باعتباره أداة جمع البيانات الأساسية، واستخدام وسيلة المقابلة الشخصية، والملاحظة الشخصية المباشرة، وبعد ذلك فقد تم إجراء الاختبارات اللازم عن طريق التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج لإثبات والتحقق من صحة فرضيات الدراسة.

7- مصطلحات الدراسة:

التقييم :

"عملية شاملة تستهدف تشخيص الواقع المراد تقويمه للتعرف على نقاط الضعف والتخطيط لعلاجها، ونقاط القوة لتعزيزها والتأكيد عليها، كما يكشف العوامل المؤثرة سلباً للعمل على تفاديها، وإيجابياً للعمل على زيادة فاعليتها والتنسيق بينها " (جعفر، 1993: 89).

البرامج التدريبية :

"هي الأداء التي تربط الاحتياجات التدريبية بالأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب بالمادة العلمية وبالوسائل والأساليب التدريبية مع بعضها البعض بهدف تنمية القوى البشرية لتحقيق أهداف المنظمة . " (عبد الفتاح، 1988: 121).

فاعلية التدريب :

" تعرف بأنها محصلة التفاعل مكونات الأداء الكلى للوحدة الاقتصادية بما تتضمنه من نشاطات فنية وإدارية وما يؤثر فيها من متغيرات داخلية وخارجية وبذلك تعتبر الفاعلية مبرر وجود التنظيم واستمراره وهي أساس تطوره ونموه وهي أخيراً معيار الحكم على نجاحه. " (النمي والعيدي، 1990: 314).

التدريب :

يعرف بأنه " نشاط يهدف إلى إصدار تغيير في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات و المهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك و الاتجاهات مما يجعل المتدربين لائقين للقيام بأعمالهم ومسؤولياتهم بالكفاءة ومقدرة إنتاجية عالية . (الشعلان،1995 : 18)

تقييم التدريب :

"يعرف بأنها الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من جل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف بمحدده، وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم، وكذلك لقياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. (مؤيد وعادل ، 2002 : 140)

8- الدراسات السابقة :

بعد الاطلاع على الدراسات التي أجريت داخل والجامعات الليبية والمؤسسات التعليمية العليا، تبين عدم تكرار موضوع الدراسة مع ما سبق أن تم بحثه، كما تبين بأن هناك بعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع هذه الدراسة. وإيماننا بالمبدأ القائل بأن المعرفة هي ذات قيمة تراكمية ويستفيد كل باحث من مجهودات الذين سبقوه ويزيد مساهماتهم بما يستطيع الوصول إليه من حقائق وإثباتات، لذلك فلا بد من الإشارة الى بعض الدراسات العلمية التي اهتمت بجوانب محددة من موضوع الدراسة وفيما يلي أهم تلك الدراسات:

دراسة (بشينه،2002) هدفت الدراسة إلى :

1. تقييم مجموعة من مراكز التدريب الإداري وفقاً للمعايير المستخدمة في تقييم، وذلك بغية تعريف المسؤولين عن العمليات التدريبية والجهات المهتمة بالتدريب بأهم التطورات في أساليب التدريب وبرامجه وسبل تقييمه.

2.اختيار العلاقة بين أهداف وبرامج التدريب وبين فاعليته في المراكز التدريبية قيد الدراسة.

و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. قلة اهتمام المراكز التدريبية بعملية التطوير والتحديث للبرامج التدريبية. وأن أغلب المراكز التدريبية المشمولة في الدراسة تفتقر إلى إدارة أو قسم مختص في تصميم البرامج التدريبية.

2.أوضحت نتائج الدراسة أن توفير المستلزمات التدريبية للبرنامج التدريبي يؤثر بنسبة (50% - 75 %) في تحقيق إجمالي اهداف البرنامج.

دراسة(ساسى،2002) هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في فعالية التدريب وإمكانية توضيحها وحصرها. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج اهمها:

1.أن مراكز أو معاهد التدريب والتأهيل لا تركز كثيراً على عملية تنمية وتطوير المهارات وقدرات واتجاهات المتدربين التابعين لها حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعليه مما يؤدي ذلك إلى زيادة فعالية الدورات والبرامج التدريبية.

2.عدم تركيز إدارات التدريب في الشركات (عينات الدراسة) على تنمية وتطوير المهارات الفنية لدى العاملين بشكل خاص، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف فعالية البرامج التدريبية.

دراسة (ابو قعيقص 2005) هدفت الدراسة إلى:

1. دراسة واقع عمليات تقييم البرامج التدريبية في مجال الحاسب الآلي بالشركة.
 2. تحديد أوجه القصور في عملية التقييم ومتابعة المتدربين في مجال الحاسب الآلي بالشركة إن وجدت.
- وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :
- 1.إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بالشركة هي من مسؤولية الرئيس المباشر، و في بعض الأحيان مدير الإدارة المختص دون أي تدخل من قبل ذوي الشأن أي المتدرب، أو إدارة التدريب بالشركة.
 - 2.عدم ربط التدريب بتقدم المسار الوظيفي، مما يقلل من اهتمام العاملين بالتدريب. وان الفترة الزمنية غير كافية بالمستوى المطلوب لتغطية الموضوعات المطروحة في البرامج التدريبية.
 - 3.عدم متابعة إدارة التدريب بالشركة ومشاهدتها لمستوى أداء المتدرب بعد انتهاء البرنامج التدريبي بفترة زمنية.
- دراسة (النويجم، 2005) استهدفت الدراسة إلى التعرف على كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب من وجهة نظر العاملين فيها والكشف عن المعوقات التي تواجه العملية التدريبية في معاهد التدريب.
- وتوصلت الدراسة إلى النتائج كان من أهمها:

1. اتصف محور تحديد الاحتياجات التدريبية بانخفاض الكفاءة وذلك من خلال استشارة الرؤساء، وقلها الاختبارات التحريرية.
 2. اتصف محور الأسس والمعايير التي يتم إعداد الحقائق التدريبية بانخفاض الكفاءة ومن أهم المعايير التي يمكن مراعاتها هو صياغة عنوان الحقيبة وقلها أهمية اشتمال الحقيبة على دليل إرشادي لاستخدامها.
 3. اتصف محور الطرق والوسائل التدريبية التي تستخدم في تنفيذ البرامج التدريبية بانخفاض الكفاءة ومن أكثر الطرق استخداماً المحاضرة وقلها طريقة سلة القرارات. اما اكثر الوسائل فكانت اللوحة الحائطية وقلها الفيديو.
- دراسة (الراجحي، 2007) هدفت الدراسة إلى الاتي:

- 1.التعرف على البرامج التدريبية المخصصة لإدارة الأزمات في المعاهد الأمنية، والوقوف على مدى تحقيق البرامج لأهدافها.
 - 2.تقويم البرامج التي تقدمها المعاهد الأمنية لتأهيل المتدربين والوقوف على مدى تلبية هذه البرامج للمتطلبات الوظيفية للمتدربين الملحقين بهذه البرامج.
 - 3.الكشف عن العقبات التي تحول دون تحقيق برامج الأزمات لأهدافها في المعاهد الأمنية.
- وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- 1.انخفاض نسبة بعض ما يتم تربيته من البرامج للمتطلبات الوظيفية للمتدربين، وتختلف هذه المتطلبات من برنامج لآخر.
- 2.انخفاض نسبة ما تحقيقه البرامج التدريبية لأهدافها المحددة، وكذلك قلة استخدام الوسائل والأساليب التدريبية في هذه البرامج.

3. عدم توفر السكن والمواصلات للمتدربين بهذه البرامج التدريبية، وعدم وجود حوافز مادية تشجع للالتحاق بهذه البرامج التدريبية.

4. عدم الاستغلال الأمثل لوقت المتدرب المتدربين، وعدم تقديم معلومات مسبقة عن أهداف البرنامج التدريبي للمتدربين.

دراسة (البلعزي، 2008) هدفت الدراسة إلى البحث في معرفة أثر تحديد الاحتياجات التدريبية على فاعلية التدريب.

أهم النتائج التي توصلت إليها :

1. عدم اهتمام إدارة التدريب بقياس وتقييم البرامج التدريبية المنفذة، حيث إنها تقيس مدى استيعاب المتدربين لفحوى هذه البرامج ولا تقيس مدى تحقيق الأهداف مما ينتج عنه عدم استثمار جهود التدريب بفاعلية.

2. ضعف تحديد الاحتياجات التدريبية والأهداف التدريبية بشكل واضح و دقيق مما يعكس عدم الاستفادة المثلى من التدريب و المتدربين و بالتالي عدم تحقيق فاعلية التدريب.

3. أن العملية التدريبية (تخطيط و تنفيذ و متابعة و تقييم) تتم بشكل عشوائي و تتأثر بالظروف البيئية المحيطة والاجتهادات الشخصية مما يدل على عدم وجود تخطيط و تنفيذ و تقييم جيد للبرامج التدريبية و بالتالي تدنى فاعلية التدريب و عدم تحقيق الأهداف التدريبية.

4. عدم الاستفادة من المتدربين بعد عودتهم من التدريب وذلك لرجوعهم إلى أعمال لا تتناسب مع ما دربوا عليه مما يعكس عدم التحديد العلمي للاحتياجات الفعلية للتدريب.

ثانياً: الإطار النظري:

1- المقدمة:

" تعد عملية تقييم البرامج التدريبية من الأمور المهمة إذا من خلال هذه العملية يمكن تحديد التغيرات التي يقصد تحقيقها سواء كانت في معارف المتدربين، أم في مهاراتهم، أم في اتجاهاتهم. وإن عمليات التقييم والمتابعة لأي برنامج ضرورية للتأكد من مدى تحقيقه لأهدافه، أو انحرافه عنها، ويعد التقييم جزءاً مهماً وأساسياً في تصميم البرنامج التدريبي، وأثناء تنفيذ خطوات التدريب وذلك للوقوف على سلامة سيرها ومدى مساهمتها لمتطلبات العمل وانسجامها مع تحقيق الأهداف المخطط لها، من أجل تصحيح المسار، وتحقيق الأهداف، وعملية تقييم الأهداف بحد ذاتها هي عملية إصدار قرار علمي بشأن عمليات التدريب في ضوء الأدلة التي كشفت عنها الممارسات الميدانية ". (الطعاني، 2002 : 147)

" وتتميز عملية تقييم البرامج التدريبية بأن لها صفة شمولية عامة لأنها تتناول كافة المراحل التدريبية بشيء من التحليل وربط النتائج بالأهداف، وهي عملية تقوم على أساس أن التدريب نظام متكامل يبدأ بالتخطيط ثم

الإعداد ثم التنفيذ وكل عنصر من هذه العناصر له دور رئيسي في نجاح عملية التدريب". (الشعلان، 1995 : 250)

"ولكي يقيم التدريب أهدافه فلا بد من ربط عملية تقييم التدريب بالأهداف التي وضع من أجلها التدريب، سواء كانت أهداف التدريب تطوير سلوك، وتغيير اتجاهات، أو كانت تنمية معارف وصقل مهارات". (هاشم، د.ت: 44)

2- مفهوم التقييم :

عرف كيرك باتريك بأن التقييم بأنه " عملية تهدف إلى قياس فاعلية وكفاءة الخطة التدريبية ومقدار تحقيقها للأهداف المقررة وإبراز نواحي القوة والضعف فيها. كما عرف وليم التقييم بأنه "عملية تحديد ما تم تحقيقه من تقدم من أجل الوصول إلى الأهداف الموضوعية ضمن مدة زمنية محددة وبتكاليف مقبولة ". (ماهر ، 1999 : 264)

وعرف باشات (1987) التقييم بأنه " قياس التأثير الذي تركه التدريب في المتدربين، وتحديد كمية تحصيل المتدربين أو الحصيلة التي خرجوا بها من العملية التدريبية والعادات والمعارف والمهارات التي اكتسبوها والتغيرات السلوكية لديهم" (292)

أذن التقييم عملية يقصد به التصحيح والتعديل لمواطن ونقاط القصور والضعف في البرنامج التدريبي بغية تحقيقه لأهدافه على النحو فاعل. (الطعاني، 2002: 146).

ان هذه الدراسة تجد في تعريف الحاج (د.ت) لعملية تقييم البرامج التدريبية اكثر تحديدا من غيرها من التعريفات السابقة والتي تنص على ان "هي عملية مخططة وهادفة تسعى لرصد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي من أجل إصدار حكم موضوعي على مدى كفاءة وفعالية البرنامج حتى يتم تعزيز مصادر القوة وإصلاح مواطن الضعف، لتلافيها عند تخطيط تلك البرامج". (5)

3- أهداف تقييم البرامج التدريبية:

" تعود أهمية عملية تقييم البرامج التدريبية إلى الأهداف التي تسعى لتحقيقها ومنها ما يلي:

1. معرفة ما أنجز من الخطة التدريبية وما تم تحقيقه من أهدافها .
2. معرفة مدى النجاح في تطبيق مبادئ واسس التدريب عند تنفيذ البرامج التدريبية و بيان نقاط القوة لدمها ونقاط الضعف لمعالجتها.
3. معرفة المعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج والعمل على تذليلها و توفير المعلومات التي تشكل القاعدة التي تعتمد عليها في اختيار الأولويات في النشاط التدريبي.

4. معرفة مدى مساهمة المتدربين في تطبيق الخبرات التي تعلموها والمهارات التي اكتسبوها في

أعمالهم. (الطعاني، 2002: 184)

5. "الوقوف على الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج ومعالجتها وتفاديها في المستقبل وإعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي، ويتم ذلك بتقييم المتدرب قبل وبعد عملية التدريب". (الظاهر، 2009 ف : 275)

6. "قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية وأساليب التدريب المستخدمة في تنفيذها، ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التدريبية و مدى ما وصل إليه المتدربون من كفاءة، مع قياس كفاءة من عهد إليهم بالتدريب أيضاً وهم المدربون و مقارنة الفوائد المترتبة على التدريب، والتي تشمل المهارات المكتسبة من التدريب مع الاستثمارات المتفق عليها.

8. "التأكد باستمرار من أن المتدربين مازالوا متحمسين لتطبيق ما تدربوا عليه وذلك بمعرفة نقاط الضعف التي حدثت خلال مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي من حيث إعداده أو تخطيطه أو تنفيذه ومعرفة أسبابها للعمل على تحاشيها في المستقبل". (السكرانة، 2009: 234)

4- مراحل عملية تقييم البرامج التدريبية :

تمر عملية تقييم البرامج التدريبية بعدة مراحل والتي يمكن تصنيفها بالاعتماد على وقت إجراء التقييم وكما يلي: ". (السكرانة، 2009 : 241- 242)

أولاً : التقييم التمهيدي : في هذه المرحلة يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتعرف على مستويات المتدربين وخلفياتهم وخبراتهم، كما يمكن من خلاله تحديد الإمكانيات المادية والبشرية والمادية المتاحة للبرنامج التدريبي، والتقييم قبل التدريب يساعد على تحديد أهداف البرنامج، واختيار الوسائل والأساليب الكفيلة لتحقيقها في ضوء الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة.

ثانياً : التقييم البنائي: ويستخدم هذا التقييم أثناء تخطيط البرنامج ويجري عند الانتهاء من كل جزء وهذا النوع يساعد في إظهار الإيجابيات والسلبيات لكل جزء من أجزاء البرنامج وفي كافة مراحلها، وتوفير المعلومات وتغذية راجعة عند تقدم المتدرب في كل نشاط من النشاطات التدريبية، وتلافي السلبيات أثناء عملية التطبيق.

ثالثاً : التقييم النهائي : يجري عادة بعد انتهاء البرنامج التدريبي، ويتطلب هنا إصدار حكم إما باستمرار البرنامج أو تعديله أو إيقافه، وإصدار الحكم يتوقف على مقدار الأهداف المحققة من جراء تنفيذ البرنامج.

رابعاً : المتابعة : وهذا الجزء من التقييم أهم المراحل، ويهدف إلى تحديد أثر البرنامج على أداء المتدربين في الميدان التدريبي (داخل غرفة الصف، البيئة المدرسية، ميدان الإشراف التدريبي) لفترة طويلة بهدف تحسين أدائهم.

5- العوامل المؤثرة في اختيار معايير تقييم البرامج التدريبية :

1. "يجب أن يكون هناك ارتباط وثيق بين التقييم وبين أهداف التدريب والتي يجب أن ترتبط بدورها بأهداف المنظمة.
2. يجب أن تتعد معايير التقييم عن التحيز سواء كان في اختيار المعايير أو في تفسير نتائج برنامج من البرامج أو محاباة المسؤولين في تقدير إنتاجهم وأدائهم.
3. يجب أن تعكس المعايير اتفاقاً في القياس إذ استخدمت في نقاط مختلفة في الوقت نفسه وأن تكون جميع العناصر الأخرى متساوية.
4. يجب أن تكون المعايير عملية حيث أن هناك بعض الأساليب الفنية للتقييم أو اختبارات الأداء تكلف كثيراً أو تحتاج إلى وقت طويل فإذا مر وقت طويل على انتهاء البرنامج فإن هناك عناصر وعوامل أخرى غير البرنامج التدريبي يمكن أن يؤثر على القياس.
5. يجب أن تكون المعايير مقبولة من كل عناصر الإدارة العليا في المنظمة ومن المتدربين أنفسهم. (السكرانة، 2009 : 248)

6- مفهوم الفاعلية :

الفاعلية هي "دالة حالة الإنسجام بين متغيرات التركيب التنظيمي والبيئة، حيث يركز هذا المفهوم على ضرورة أخذ الظروف البيئية المحيطة بالمنظمة بعين الاعتبار، وأن يكون النظام داخل المنظمة مفتوح على البيئة الخارجية." (بشينه، 2002 : 58)

ومن وجه نظر السلمي (1980:228) "أنها مبرر وجود التنظيم واستمراره وهي أساس تطويره ونموه وهي أخيراً معيار الحكم على نجاحه. حيث يشير هذا التعريف للفاعلية بأن فاعلية التنظيم تكمن في الاقتناع بأن الصفة الأساسية للتنظيم هي التجديد والإبداع وتحقيق الأهداف."

اما الفاعلية التدريب فهي " تحقيق أفضل النتائج وأقصى عائد ممكن من برامج التدريب." (عبد اللطيف، 1991: 116) . كما تنقسم فاعلية التدريب إلى نوعين وهما " الفاعلية المؤثرة : ويقصد بذلك أن البرامج التدريبي المعتمدة، والتي كان تنفيذها فعالاً وكانت لها آثار الإيجابية على المتدربين في تغيير سلوكهم، وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم، وزيادة معارفهم. اما النوع الثاني فهي الفاعلية الكافية : ويقصد بها أن التدريب فعال في تحقيق معظم أهدافه، بطريقة اقتصادية معقولة. (ساسي، 2002 : 35)

7- معايير فاعلية البرامج التدريبية :

1. " رأي المتدرب: تصمم استمارة الاستبيان بجموعه من الأسئلة المعيارية، التي تغطي الوجهة التي تحدد ملامح فاعلية التدريب، وتوزع على المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي، وبعد جمعها، تقوم وحدة التدريس، بتفريغها وتحديد مدى الفعالية الحادثة من البرنامج التدريبي، وسيلة سهلة ولكنها خاضعة لمدى إدراك المتدرب إلى أثر البرنامج، والذي قد يكون بعيداً الأثر الفعلي للبرنامج التدريبي.

2. **الاختبارات:** يعقب البرامج التدريبية، اختبارات تقيس مخزون الذاكرة للفرد المتدرب، وهي وسيلة موضوعية، ولكنها تقيس التذكر، وليس السلوك الفعلي.
3. **النتائج الأداء الفعلي:** يرصد الرئيس، سلوكيات الفرد الأدائية بعد عودته من البرنامج التدريبي، ويتم ذلك من خلال قوائم تعد خصيصاً، أو ملاحظة العملية الأدائية، وسيلة أكثر فعالية في قياس الأثر التدريبي .
4. **النتائج التنظيمي:** يحدد المعيار بمدى التغيير الإيجابي في النواتج التنظيمية مثل زيادة عدد الليالي الفندقية، قلة معدل دوران العمل، قلة معدل الغياب، زيادة الإنتاجية، وهكذا ... يقيس الأثر المباشر للتدريب ولكن قد تتدخل عوامل أخرى غير التدريب." (حجازي، 2005 : 328-329)

ثالثاً: الإطار العملي للدراسة :

1- عرض وتحليل البيانات :

1.1- نبذة عن الشركة العامة للكهرباء:

أنشئت الشركة العامة للكهرباء بموجب القانون رقم (17) لسنة 1984 ف . وقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (112) لسنة 1993 ف.، الصادر بتاريخ 15/شعبان/1402م. الموافق 6/النوار/1993 ف، بإعادة تنظيمها. وتخضع فيما لم يرد بشأنه نص فيها وهذا النظام لأحكام القانون التجاري والقانون رقم (65) لسنة 1970 ف، بشأن تقرير بعض الأحكام بشأن التجار والشركات التجارية والتشريعات الأخرى ذات العلاقة النافذة. الشركة العامة للكهرباء، شركة ليبية مساهمة ذات مسؤولية محدودة، وتكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة وتخضع لا إشراف أمين اللجنة الشعبية العامة للطاقة. رأس مال الشركة هو المحدد بموجب أحكام المادة الخامسة من القانون رقم (17) لسنة 1984 ف، بإنشاء الشركة العامة للكهرباء وهو بقيمة (2.408.437.400) د.ل. وتتولى الشركة العامة للكهرباء القيام بما يلي :

تشغيل وصيانة شبكات الكهرباء، ومحطات إنتاج الطاقة، وما يتصل بها من محطات التوزيع والتحويل، وخطوط نقل الطاقة وتوزيعها، ومراكز التحكم الكهربائية، وإدارة وتشغيل وصيانة محطات تحليه المياه البحر في جميع انحاء الجماهيرية العظمى، كما تقوم الشركة بإنشاء وتنفيذ ما يحال إليها من مشروعات في المجالات المشار إليها في الفقرة السابقة، كما تتولى الشركة تقديم الخدمات العامة وخدمات المستهلكين في مجال الكهرباء مقابل الرسوم المقررة. كما تخطط الشركة بشكل مستمر لتطوير قدراتها، وإمكانياتها في مجالات إنتاج الكهرباء، وتطوير شبكات النقل والتوزيع، ومراكز المراقبة والتحكم، لكي تستطيع المحافظة على جودة التزويد بالطاقة الكهربائية.

1.2- أسلوب وأداه الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الميداني الذي يجمع بين الوصف والتحليل للبيانات ميدانياً، من المجتمع الكلي للدراسة، والمتمثل في المتدربين و مديري الإدارات و رؤساء الأقسام والمدرسين حيث بلغ حجم المجتمع الكلي (539) مفرده .

ومن أجل الحصول على البيانات اللازمة التي تخدم أهداف وفرضيات الدراسة فقد تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، و ضرورة تقسيم صحف الإستبيان إلى عدة أجزاء تكون على النحو التالي:

أ- صحيفة استبيان موجهة إلي الأفراد المشاركين في الدورات التدريبية وتضمنت المحاور التالية:

أولاً: معلومات عامة تضمنت 16 سؤالاً.

ثانياً: بيانات حول فاعلية التدريب وتضمنت 38 سؤالاً.

ثالثاً: بيانات حول الكفاءة والمهارات لأعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المتاحة وتضمنت 17 سؤالاً.

رابعاً: بيانات حول المعايير المناسبة التي ينبغي إن يتضمنها تقييم البرامج التدريبية وتضمنت 10 أسئلة.

خامساً: بيانات حول أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين وتضمنت 13 سؤالاً.

ب- صحيفة استبيان موجهة إلي مديري الإدارات و رؤساء الأقسام وتضمنت المحاور التالية:

أولاً: بيانات عامة تضمنت 16 سؤالاً.

ثانياً: بيانات حول فاعلية التدريب وتضمنت 38 سؤالاً.

ثالثاً: بيانات حول الكفاءة والمهارات لأعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المتاحة وتضمنت 16 سؤالاً.

رابعاً: بيانات حول المعايير المناسبة التي ينبغي إن يتضمنها تقييم البرامج التدريبية وتضمنت

10 أسئلة.

خامساً: بيانات حول قياس أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين وتضمنت 13 سؤالاً.

ج- صحيفة استبيان موجهة إلي المديرين المشاركين في الدورات التدريبية وتضمنت المحاور التالية:

أولاً: بيانات عامة تضمنت 15 سؤالاً.

ثانياً: بيانات حول فاعلية التدريب وتضمنت 25 سؤالاً.

وقد تم قياس مجموعة البنود الخاصة بكل محور باستخدام مقياس (ليكرث) المتدرج والمكون من خمس درجات هي: (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) محايد، (4) موافق بشدة، (5) غير موافق، وبعد ذلك تم توزيع الاستبيان علي أفراد المجتمع، وذلك بالاتصال المباشر بعد توضيح الغرض من هذا الاستبيان وإعطاء الفرصة كافية لجمع الاستبيان. بعد إعادة الاستبانات تمت مراجعتها، وذلك لتأكد من اكتمالها وصحة البيانات الواردة فيها، وقد استبعد عدد من الاستبانات لعدم استكمال بياناتها، وبنالي عدم صلاحيتها للتحليل، وفيما يلي بيان بأعداد الاستبانات الموزعة والمسترجعة أو المعادة .

الجدول رقم (1) يبين استمارات (الاستبانة) الموزعة والمتحصل عليها ونسبة الفاقد منها.

النسبة %	الاستبانات القابلة للتحليل	الاستبانات غير القابلة للتحليل	الاستبانات المسترجعة	الاستبانات الموزعة	البيان
100%	300	0	300	300	المتدربين
77%	122	20	142	185	مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام
100%	54	0	54	54	المدرسين
	476	20	496	539	المجموع

* (المصدر: من استمارات الاستبانة الموزعة والمتحصل عليها).

ولتحليل البيانات المتحصل عليها من خلال استمارة الاستبيان تم الاعتماد على أساليب التحليل الإحصائي، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة اختصاراً (Spss)، وقد اشتمل التحليل الإحصائي على تطبيق بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية التي تتلاءم وطبيعة بيانات الدراسة، حيث تم استخدام بعض مقاييس الإحصاء كالتوزيع النسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار ولكوكسون حول المتوسط بالإضافة إلى اختبار (T) حول المتوسط و معامل الارتباط (بيرسون) للاختبار الدلالة الإحصائية في إثبات الفرضيات التي قامت عليها هذه الدراسة.

1.3- صدق وثبات أداة الدراسة :

للتأكد من صدق وصلاحيّة صحيفة الاستبيان تم اتباع الاختبارات الآتية :

أ- مراعاة الصدق الظاهري :

تم صياغة وبناء نموذج الاستبيان و قدم إلى مجموعة من الأساتذة كمحكمين بقسم إدارة الأعمال، وقد قدمت بعض الآراء والملاحظات حول فقرات الاستبيان، أدت إلى أعادت صياغة بعض فقراته بما يتفق وتلك الملاحظات التي أبدتها الأساتذة المحكمين، ليتم عرضه مره أخرى بعد تعديله على الأستاذ المشرف، واعتبر ذلك تحقيقاً لصدق الاستبيان وتناسبه مع أهداف الدراسة من ناحية وصلاحيته للإجابة على أسئلته من ناحية أخرى .

ب- مراعاة صدق المحتوى (أو صدق المضمون):

روعي جانب صدق المحتوى في الاستمارة، من خلال التأكد من أن جميع الأسئلة التي تحتويها الاستمارة تغطي جميع أبعاد المشكلة، كما تغطي جميع جوانب وأبعاد الفرضيات الرئيسية المنتقاة من الإطار النظري للدراسة .

ج- اختبار الثبات:

قامت الباحثة بقياس معدل الثبات وذلك بتوزيع استمارة الاستبيان على (10) من كل صنف من المشمولين بالدراسة، كعينة استطلاعية تم اختيارها من مجتمع البحث ومن خارج العينة، لغرض تجريب الاستمارة لمعرفة جودتها، ومدى سهولة، ووضوح الأسئلة وعباراتها للمبحوثين، ومعرفة مدى تغطية الاستمارة لموضوع الدراسة، والابتعاد عن الغموض، وأيضاً لمعرفة الزمن الذي تستغرقه المقابلة الواحدة عند القيام بها مع المبحوث، حتى تؤخذ في الاعتبار عند جمع البيانات و تفادى ملل المبحوث، و معرفة مدى تقبل أفراد العينة لطبيعة الأسئلة، و تكوين فكرة عامة عن ردود الأفعال تجاه أسئلة الاستمارة و فقراتها، بهدف أخذ فكرة مسبقة عن مدى تجاوب أفراد العينة، وبذلك تمكن الباحثة من إعطاء صورة واضحة وواقعية للمساعد في عملية جمع البيانات عن كيفية التعامل مع المبحوثين.

ويستخدم أسلوب إعادة الاختبار (Test-Retest) تم إعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى على نفس العينة الاستطلاعية وبعد مرور أسبوعين، ومن الاختبارين حصلت الباحثة على الجدول التالي:

جدول رقم (2) معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة (المتدربين).

ت	المحاور	معامل الارتباط	الصدق الذاتي
1	معلومات عامة عن التدريب	0.646	0.804
2	الأسباب التي تؤثر في فاعلية التدريب من خلال ترشيح الشركة للمتدربين في الدورات التدريبية	0.679	0.824
3	أسباب فاعلية البرامج التدريبية مختلفة وترجع لعدة عوامل	0.509	0.713
4	فاعلية الأكاديمية للبرامج التدريبية	0.686	0.828
5	فاعلية الخدمات الداعمة للبرامج التدريبية	0.919	0.959
6	مدربي المراكز التدريبية	0.739	0.860
7	الكفاءات والمهارات الخاصة بتخطيط وتقييم البرامج التدريبية	0.748	0.865
8	المعايير المناسبة التي ينبغي إن يتضمنها تقييم البرامج التدريبية	0.697	0.835
9	قياس اثر البرامج التدريبية على أداء العاملين	0.870	0.933

قيمة ر = 0.01 = 0.561

جدول رقم (3) معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة (المديرين)

ت	المحاور	معامل الارتباط	الصدق الذاتي
1	معلومات عامة عن التدريب	0.877	0.937
2	الأسباب التي تؤثر في فاعلية التدريب من خلال ترشيح الشركة للمنتسبين في الدورات التدريبية	0.831	0.912
3	أسباب فاعلية البرامج التدريبية مختلفة وترجع لعدة عوامل	0.668	0.818
4	فاعلية الأكاديمية للبرامج التدريبية	0.965	0.982
5	فاعلية الخدمات الدعامية للبرامج التدريبية	0.915	0.957
6	مدربي المراكز التدريبية	0.870	0.933
7	الكفاءات والمهارات الخاصة بتخطيط وتقييم البرامج التدريبية	0.697	0.835
8	المعايير المناسبة التي ينبغي إن يتضمنها تقييم البرامج التدريبية	0.591	0.769
9	قياس اثر البرامج التدريبية على أداء العاملين	0.988	0.994

قيمة ر = 0.01 = 0.561

جدول رقم (4) معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة (المديرين)

ت	المحاور	معامل الارتباط	الصدق الذاتي
1	معلومات عامة عن التدريب	0.988	0.994
2	أسباب فاعلية البرامج التدريبية مختلفة وترجع لعدة عوامل	0.991	0.996
3	فاعلية الأكاديمية للبرامج التدريبية	0.964	0.982
4	فاعلية الخدمات الدعامية للبرامج التدريبية	0.748	0.865

قيمة ر = 0.01 = 0.561

ومن الجداول يلاحظ أن قيمة معامل الارتباط البسيط - بيرسون يزيد عن ($r = 0.561$) وكذلك معامل الصدق الذاتي، ذات دلالة ومعنوية عالية، وهذه النسبة تدل على ثبات أداة الدراسة و توفر درجة جيدة جدا في ثبات إجابات الاستبيان، وبالتالي تحقق الثبات واتساق لأغراض البحث العلمي، وهو ما اعتبر مستوى ملائماً من

الثبات، حيث تشير هذه النسبة إلى مستوى جيد في الشكل العام للبيانات التي تم جمعها من خلال صحيفة الاستبيان.

2- اختبار الفرضيات:

2.1- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية البحثية الأولى المتعلقة بأثر تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب بالشركة قيد الدراسة.

لاختبار الفرضية البحثية الرئيسية الأولى التي تنص على (أثر تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب) تم استنباط الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر لتقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب.

مقابل الفرضية البديلة: يوجد أثر لتقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب.

ولتحديد أثر تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) على متوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى تقييم البرامج التدريبية ومتوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى فاعلية التدريب فكانت النتائج كما في الجدول رقم (5) حيث كانت على النحو التالي:

جدول رقم (5) نتائج اختبار أثر تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب

الدالة المعنوية	درجات الحرية	قيمة معامل الارتباط	البيان
0.000	422	0.351	أثر تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) (0.351) بدلالة معنوية (0.000)، وهي أقل من أي مستوى معنوية معروف لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة معنوية لتقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب حيث أن غياب تقييم البرامج التدريبية يؤدي إلى تدني مستوى فاعلية التدريب بشركة قيد الدراسة.

2.3- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية البحثية الثانية المتعلقة بأثر مستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب بالشركة قيد الدراسة.

لاختبار الفرضية البحثية الثانية المتعلقة (بأثر مستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب) تم استنباط الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر لمستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب.

مقابل الفرضية البديلة: يوجد أثر لمستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب.

ولتحديد أثر لمستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب، تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) على متوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة ومتوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة فكانت النتائج كما في الجدول رقم (6) حيث كانت على النحو التالي:

جدول رقم (6) نتائج اختبار أثر مستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب.

البيان	قيمة معامل الارتباط	درجات الحرية	الدلالة المعنوية
أثر مستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب	0.192	422	0.000

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) (0.192) بدلالة معنوية (0.000)، وهي أقل من أي مستوى معنوية معروف لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة معنوية لمستوى توفر المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب على مستوى فاعلية التدريب حيث كلما ضعفت المعايير المناسبة والواضحة لقياس أثر التدريب يؤدي إلى ضعف فاعلية التدريب في الشركة قيد الدراسة.

2.3- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية البحثية الثالثة المتعلقة بأثر مستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب بالشركة قيد الدراسة.

لاختبار الفرضية البحثية الثالثة المتعلقة (بأثر مستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب) تم استنباط الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر لمستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب.

مقابل الفرضية البديلة: يوجد أثر لمستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب.

ولتحديد أثر لمستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب. تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) على متوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة ومتوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة فكانت النتائج كما في الجدول رقم (7) حيث كانت على النحو التالي:

جدول رقم(7) نتائج اختبار أثر مستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج

التدريبية على مستوى فاعلية التدريب

البيان	قيمة معامل الارتباط	درجات الحرية	الدلالة المعنوية
أثر مستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب	0.397	422	0.000

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) (0.397) بدلالة معنوية (0.000)، وهي أقل من أي مستوى معنوية معروف لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يدل على وجود أثر طردية (موجبة) ذو دلالة معنوية لمستوى الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية على مستوى فاعلية التدريب حيث أن قلة المهارات و الكفاءات المدربة و المتخصصة في أعمال تقييم البرامج التدريبية يؤدي الى تدنى فاعلية التدريب بشركة قيد الدراسة.

رابعاً: النتائج و التوصيات

اولاً: النتائج :

- 1- من خلال نتائج الاستبيان تبين ان هناك ارتفاع متغير مستوى فاعلية التدريب
- 1- اما النتائج المتعلقة بمتغير تقييم البرامج التدريبية فتشير إلى ارتفاع في مستوى أسباب فاعلية البرامج التدريبية ومستوى الفاعلية الأكاديمية.
- 2- إن مستوي فاعلية الخدمات الداعمة للبرامج التدريبية هي ليست بالمستوى المطلوب.
- 3- النتائج المتعلقة بمتغير مستوى توفر الكفاءات والمهارات المدربة والمتخصصة في تقييم البرامج التدريبية اشارت إلى ارتفاع في مستوى أداء مدربي المراكز التدريبية.
- 4- في حين ان هناك انخفاض في مستوى الكفاءات والمهارات الخاصة بتخطيط وتقييم البرامج التدريبية.
- 5- اظهرت النتائج بأن هناك ارتفاع بمتغير توفر معايير واضحة وثابتة لقياس أثر التدريب.
- 6- بينت الدراسة عدم وجود تقييم او ان التقييم يتم أحيانا وليس بصورة منهجية، وذلك بعد عودة المتدربين من الدورات التدريبية، بنسبة بلغت (82.79%).

التوصيات

- 1- العمل على متابعة المتدربين والتنسيق ما بين المراكز التدريب والجهات المستفيدة من هذه البرامج التدريبية لإلزام هذه المراكز بإعداد تقارير مفصلة عن الدورات التدريبية التي يتلقونها ومدى ما يتم الاستفادة من تطبيق ذلك في المجال العملي لوظائفهم.
- 2- ضرورة زيادة الاهتمام بعملية المتابعة للمتدربين حتي بعد عودتهم إلى أعمالهم وذلك لمعرفة مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي وانتقال أثر التدريب إلى حياتهم العملية، والعمل على تلافي جوانب الضعف والقصور أن وجدت في البرامج القادمة.
- 3- يجب أن يكون محتوى البرنامج التدريبي للدورة متناسباً مع أهدافها ويتصف بالحدثاء والدقة العلمية وأن يكون متوازناً في التركيز على الجوانب النظرية والعملية معاً
- 4- لا بد من توفير الإمكانيات والمستلزمات التدريبية الضروري للمراكز التدريبية التابعة للشركة من حيث إن وسائل الإيضاح الحديثة المستخدمة في الدورات والبرامج التدريبية ووسائل التدريب الحديثة.
- 5- ضرورة اهتمام إدارة التدريب بالشركة العامة للكهرباء بقياس وتقييم البرامج التدريبية من خلال قياسها لمدى ما يتحقق من الأهداف التدريبية، وجميع الأهداف ومحتوى وبيئة التدريب والوسائل والأساليب والأنشطة وموعدها ومدتها. مع الأخذ بنظر الاعتبار مدى استيعاب الأفراد لمحتوى هذه البرامج.
- 6- يجب أن يكون محتوى البرنامج التدريبي للدورة متناسباً مع أهدافها ويتصف بالحدثاء والدقة العلمية وأن يكون متوازناً في التركيز على الجوانب النظرية والعملية معاً

المراجع

اولا الكتب:

- 1- احمد باشات. أسس التدريب، دم، دار النهضة العربية، د.ط، 1987 ف.
- 2- احمد حسين الطعاني. التدريب مفهومه وفعاليته، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، د.ط، 2002 ف.
- 3- احمد ماهر. إدارة الموارد البشرية، القاهرة، الدار الجامعية، د.ط، 1999 ف.
- 4- بلال خلف السكارنة. التدريب الادارى، عمان، دار وائل لنشر، د.ط ، 2009 ف.
- 5- خالد عبد الرحيم النمي، وعلى جاسم العبيدي .مبادئ الاقتصاد الأدارى . العراق : مطابع التعليم العالي .1990.
- 6- سعادة يوسف جعفر ،التدريب وأهميته والحاجة اليه _أنماط تحديد الاحتياجات برامجيه والتقويم المناسب له ،القاهرة :الدار الشرقية ،1993.
- 7- الطعاني حسن احمد. التدريب مفهومه وفعاليته - بناء لبرامج التدريبية وتقويمها، عمان، دار الشروق لتوزيع ، د.ط ، 2002 ف.
- 8- علي السلمى. تطوير الفكر التنظيمي، الكويت، وكالة المطبوعات، ط2، 1980 ف.

- 9- محمد حافظ الحجازي. ادارة الموارد البشرية، الاسكندرية، دار الوفاء، د.ط، 2005ف.
- 10- نعيم إبراهيم الظاهر. تنمية الموارد البشرية، عمان، عالم الكتب الحديث، د.ط ، 2009 ف.
- 11- مؤيد سعيد السالم ، عادل حرحوش صالح .إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي عالم الكتب: الأردن . 2002 .
- ثانياً: الدراسات السابقة:

- 1- احمد مصطفى ابو قعيقيص، تقييم مدى فعالية البرامج التدريبية في مجال الحاسب الالى لمواجهة الاحتياجات المنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة، أكاديمية الدراسات العليا فرع بنغازي، 2005 ف.
- 2- إسماعيل مصطفى بشينه ، تأثير أهداف و برامج التدريب في فاعليته ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة والتنظم، أكاديمية الدراسات العليا، سنة 2002
- 3- خالد احمد هاشم. تقييم التدريب في المعاهد الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية، دت.
- 4- الطاهر امحمد ساسي، طرق وأساليب تدريب العاملين وأثرها على فاعلية التدريب، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة والتنظم، اكاديمية الدراسات العليا، ، 2002 ف.
- 5- عبد السلام ابو القاسم البلعزي. تحديد الاحتياجات التدريبية واثرها على كفاءة وفاعلية التدريب، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة والتنظيم، أكاديمية الدراسات العليا، 1424م.
- 6- محمد بن على الراجحي، تقويم البرامج التدريبية لادارة الازمات في المعاهد المنية من وجهة نظر المتدربين (الرياض) ، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف للعلوم الامنية، 2007 ف.
- 7- النويجم صالح بن محمد. تقويم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الامنية بمدينة الرياض من وجهه نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 1426 هـ .

ثالثاً: الدوريات:-

- 1- إبراهيم عبد اللطيف. استخدام أسلوب التكلفة- العائد في قياس العائد من التدريب، مجلة الإدارة ، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، العدد(4)، ابريل 1991 ف.
- 2- فضل الحاج. تقويم البرامج التدريبية، مذكرة لدورة تصميم وتقييم البرامج التدريبية، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية، د.ت.
- 3- فهد أحمد الشعلان . نحو تقييم أمثل لمخرجات التدريب ،المجلة العربية للدراسات الأمنية و التدريب : الرياض، العدد 19 ، 1995 ف.
- 4- ياغي محمد عبد الفتاح . أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في البرامج التدريبية. المجلة العربية للدراسات الامنية و التدريب، الرياض، المجلد (22)، 1988 ف.