



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال
الدراسة المسائية

أثر التدريب والتطوير على كفاءة العاملين
دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في دائرة توزيع كهرباء ميسان

بحث مقدم الى مجلس قسم ادارة الاعمال في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة ميسان
كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في ادارة الاعمال

مقدم من الطالبين

(حيدر سرحان صبيح)

(حيدر خلف مهدي)

بأشراف

(أ.م.د. عدي جاسم محمد)

(2024) م

(1445) هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۚ

إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

صدق الله العلي العظيم

سورة الزمراية (9)

الإهداء

الى سيدي وحيبي رسول الله محمد بن عبد الله

(صلى الله عليه واله وسلم)

الى كل من علمني حرفاً في هذه الدنيا الفانية
الى روح ابي الزكية الطاهرة الى امي العزيزة الغالية
والى اخوتي والى زوجتي وابنائي
الى جميع اساتذتي في (جامعة ميسان كلية الادارة
والاقتصاد)

الى كل هؤلاء الأحبة اهدي هذا العمل المتواضع
اسأل الله ان يجعله نبراساً لكل طالب علم...

سُكْرٌ وَقَعْتُ رُبَّ

اول الشكر لله رب العالمين ولكل اساتذتي ثم لجامعتي
(جامعة ميسان كلية الادارة والاقتصاد) التي اتاحت لي
فرصة البحث والتعلم والشكر والتقدير الخاص للأستاذ
المشرف

(أ.م.د عدي جاسم محمد)

الذي بأشرافه خرج البحث بصورته الحالية والنهائية والذي
كان لتوجيهاته وملاحظاته ومتابعته الدور الاساسي والفعال في
اخراج هذا البحث.

كما اوجه شكري لكل اصدقائي في الدراسة على دعمهم لي

الباحثان

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى بيان اثر التدريب على أداء العاملين ضمن مجتمع البحث المتمثل في دائرة توزيع كهرباء ميسان. وتكونت عينة البحث من العاملين في الدائرة موضوعة البحث. عددهم (134) فرداً، تم اختيار عينة عشوائية بنسبة (48.5%) منهم، ولتحقيق ذلك تم قياس المتغير المستقل، التدريب والتطوير واثره على تحقيق كفاءة العاملين، باعتبارها المتغير التابع لمشكلة البحث، وتمثلت مشكلة البحث بالتساؤلات الفكرية التي تصف واقعاً تتكامل فيه (التدريب والتطوير وكفاءة العاملين) ومن ارزها " الى أي مدى يساهم التدريب والتطوير في رفع كفاءة أداء العاملين في المؤسسة عينة البحث" وتجلت أهمية البحث بانها طبقت في قطاع حكومي الذي يؤدي النشاطين الخدمي والانتاجي معاً لماله من اثر في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في البلد ومن اجل الوصول إلى النتائج المطلوبة استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات من خلال الاستبانة، قام الباحثان باعتماد مجموعة أساليب إحصائية من أهمها معامل الارتباط البسيط Pearson لاختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث عن طريق استخدام البرامج التالية (Excel V16 & SPSS V26)، وقد توصل البحث الى نتائج وتحقق الفرضيات بوجود علاقة ارتباط بين متغيرات البحث وكذلك وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغيرات .

الكلمات المفتاحية: التدريب والتطوير، كفاءة العاملين

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
أ	اية القرآنية
ب	الاهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
هـ	قائمة المحتويات
و	قائمة الجداول
و	قائمة الاشكال
و	قائمة الملاحق
	المقدمة
	الفصل الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة
	المبحث الاول: منهجية البحث
	اولا: مشكلة البحث
	ثانيا: اهمية البحث
	ثالثا: هدف البحث
	رابعا: فرضيات البحث
	خامسا: المخطط الفرضي للبحث
	سابعا: حدود البحث
	ثامنا: مجتمع البحث وعينته
	تاسعا: أساليب جمع البيانات :
	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث
	المبحث الاول: المتغير المستقل
	المبحث الثاني: المتغير التابع
	الفصل الثالث: الاطار العملي للبحث
	اولا: مجتمع البحث وعينته
	ثانيا : الوصف الاحصائي للمتغير البحث
	ثالثا: اختبار الفرضيات
	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
	اولا: الاستنتاجات
	ثانيا: التوصيات
	المراجع
	ملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول

قائمة الاشكال

الصفحة	اسم الشكل

قائمة الملاحق

الصفحة	قائمة الملاحق

المقدمة

يعتبر التدريب أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق المواءمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد بقصد زيادة الإنتاجية، حيث يهدف بصورة أساسية إلى تطوير قدرات الأفراد وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة وتغيير اتجاهاتهم وتطوير سلوكهم وذلك من خلال تكوينهم وترقيتهم وتطوير مسارهم الوظيفي، ومن هنا انتقل دور إدارة الموارد البشرية من مجرد تنفيذ المهام التقليدية لإدارة الأفراد من اختيار وتعيين وتكوين وتحفيز إلى البعد الاستراتيجي للعنصر البشري والاستثمار فيه.

لذا تزايد اهتمام المؤسسات والشركات بالتدريب باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف الشركات بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة.

فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها وقد تنبّهت المؤسسات والشركات لأهمية العنصر البشري كمحدد للكفاءة الإنتاجية في القطاع العام والخاص ولأهمية الجهود التدريبية في تكوين وتطوير الكوادر القادرة على الاستخدام السليم والأمثل لباقي عناصر الإنتاج، وهذا ما يظهر من خلال زيادة الاهتمام بالتدريب ومن خلال مواكبة التطور الذي أدى إلى انتشار البرامج التدريبية الحديثة وبالوسائل التكنولوجية المتطورة

كما ان الكثير من منظمات الأعمال اليوم تهدف من وراء تدريبها للأفراد العاملين لديها لتزويدهم بمختلف المهارات والمعلومات والأساليب المتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم، وتحسين مهاراتهم وقدراتهم وتطويرها، ومحاولة التغيير بشكل ايجابي من خلال اكسابهم المرونة اللازمة بما يمكنهم من مواجهة مشكلات العمل وبالتالي ينعكس ذلك على سلوكهم واتجاهاتهم، ويتم تصميم ذلك بشكل علمي ليحقق أهداف للمنظمة والعاملين من خلال التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية والعمل المستمر على متابعة السير الحسن لأنشطتها. وبالتالي تقييم الأداء النهائي لمعرفة مدى فاعلية النشاط للمنظمة. (الزهراني، 2021:43)

منهجية البحث ودراسات سابقة المبحث الاول – منهجية البحث

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل مبحثين: المبحث الاول يشتمل على منهجية البحث والتي تضم كل من (اشكالية البحث، الاهمية، الاهداف، الفرضيات، النموذج الفرضي، مجتمع وعينة البحث، حدود البحث، التعريفات الاجرائية للبحث. اما البحث الثاني فيتضمن عدد من الدراسات العربية والاجنبية ذات الصلة بمتغيرات البحث (التدريب والتطوير و كفاءة العاملين).

اولا – مشكلة البحث :

تسعى المنظمات الى البقاء والاستمرارية في الاسواق الديناميكية المضطربة والتي تتميز بشدة المنافسة ما بين تلك المنظمات من اجل الحصول على اكبر حصة سوقية لها، ومن اجل تحقيق ذلك فأن على المنظمات التركيز على مجموعة من العوامل، ومن أهم تلك العوامل هو امتلاك المنظمة عاملين منتجين (أي فعالين وكفؤين) وهذا لن يتحقق الا عندما يكون رأس المال البشري لدى المنظمة ذات معرفة ومهارة والقدرة على التكيف مع بيئة العمل الديناميكية السريعة. ومن اجل الحفاظ على استدامة تلك المهارات والمعرفة لدى هؤلاء العاملين يجب ان تنظر المنظمات الى التدريب المستمر والتطوير على انه امر لا يقدر بثمن، وذلك لان المهارات التي يمتلكها العاملين يمكن ان تتأكل بمرور الزمن ويكون العامل بحاجة الى تطوير مهاراته خاصة في ظل التقدم التكنولوجي في كافة المستويات، ويمكن ايجاز اشكالية البحث بالتساؤل الاتي:

" الى أي مدى يساهم التدريب والتطوير في رفع كفاءة اداء العاملين في المؤسسة عينة البحث؟"

ثانياً- اهمية البحث:

تكتسب اهمية البحث من اهمية متغيراته (التدريب والتطوير، وكفاءة العاملين) حيث يسهم البحث في تحقيق ما يلي:

1. زيادة الاهتمام العلمي بموضوع اثر التدريب والتطوير على اداء العاملين.
2. ابراز اهمية تطبيق هذا البحث في المؤسسات الانتاجية لما لها من اثر كبير على التنمية الاقتصادية.
3. اعطاء صورة حقيقية عن واقع التدريب واثره في تحسين كفاءة العاملين في المؤسسات.

ثانياً- اهداف البحث:

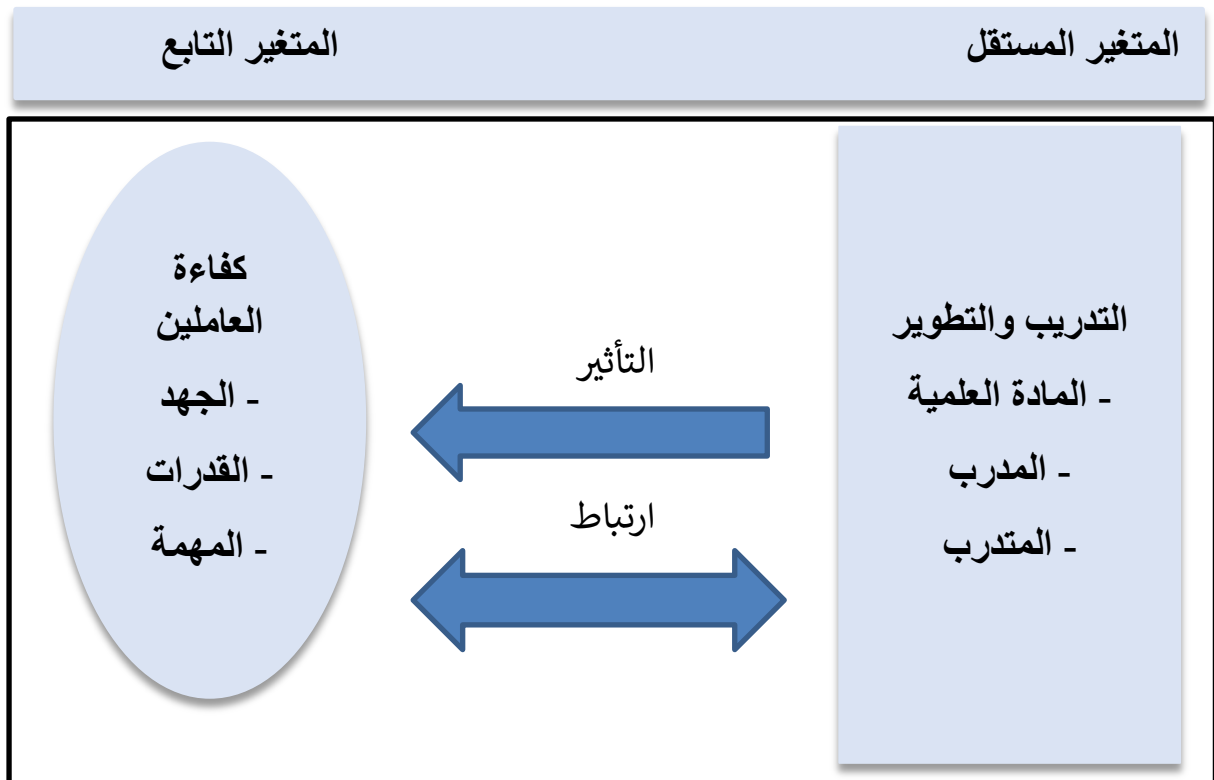
يسعى البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف اهمها:

1. يهدف البحث الى ابراز اثر التدريب والتطوير على كفاءة العاملين في المؤسسات الانتاجية عينة البحث.
2. التعرف على البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات من اجل تطوير المهارات والقدرات التي يمتلكها العاملين في تلك المؤسسات عينة البحث.
3. معرفة مدى التزام الادارات العليا في المؤسسات الانتاجية عينة البحث لبرامج التدريب والتطوير.

ثالثاً-فرضيات البحث:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية واحصائية بين التدريب والتطوير بأبعادها (المادة العلمية - المدرب - المتدرب) وبين كفاءة العاملين بأبعادها (الجهد - القدرات - المهمة).
2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية واحصائية من التدريب والتطوير بأبعاده (المادة العلمية - المدرب - المتدرب) على كفاءة العاملين بأبعادها (الجهد - القدرات - المهمة).

رابعاً- المخطط الفرضي للبحث:



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثان

سادساً- مجتمع وعينة البحث:

ان الهدف من البحث الحالي هو تحليل نشاط التدريب والتطوير في المؤسسة ودراسة فعاليته على تحسين اداء العاملين في المؤسسات، ومن اجل تحقيق ذلك فقد تم اختيار دائرة توزيع كهرباء ميسان كمجتمع للبحث من خلال اخذ عينة من العاملين في تلك المؤسسة والمتمثلة بـ (65) من العاملين فيها.

سابعاً- حدود البحث:

1. الحدود الزمانية: واشتملت على الفترة الزمنية للبحث والممتدة من 2/15 ولغاية فترة تسليم وانتهاء البحث في 2024 /4/16.
2. الحدود المكانية: وتمثلت على عينة البحث والمتمثلة دائرة توزيع كهرباء ميسان.
3. الحدود الموضوعية: واشتملت على متغيرات البحث (التدريب والتطوير و تحسين كفاءة العاملين).

ثامناً- منهج البحث:

من اجل تحقيق اهداف البحث ومعرفة العلاقة والاثر ما بين متغيرات البحث، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال تنظيم استبانة وتوزيعها على عدد من العاملين في دائرة توزيع كهرباء ميسان.

تاسعاً: أساليب جمع المعلومات:

من أجل الوصول الى النتائج المستهدفة وتحقيق أهداف البحث قام الباحثان باعتماد الادوات المذكورة ادناه في عملية جمع البيانات والمعلومات النظرية والميدانية.

1. الجانب النظري:

تم اعتماد مجموعة من الكتب والمؤلفات والمجلات والدوريات والبحوث العلمية والرسائل والاطاريح الجامعية العربية والاجنبية، ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، كذلك تم الاستعانة بشبكة الانترنت العالمية.

2. الجانب الميداني:

تم الاعتماد على عدد من الوسائل والادوات الضرورية لتغطية الجانب الميداني من البحث وأبرزها:

1. **المقابلات الشخصية:** تم اجراء مقابلات من قبل الباحثان مع بعض المدراء الذين يشغلون مناصب ادارية في الشركة موضوع البحث لغرض الحصول على البيانات والمعلومات المستهدفة بدقة وضمان الحصول على اجابات واضحة فضلاً عن تأكيد صحة المعلومات المصرح بها من قبل الافراد مجتمع البحث والنتائج المتحققة في استمارة الاستبانة.
2. **استمارة الاستبانة:** تكونت أداة البحث استمارة الاستبانة من محورين أساسيين اذ تضمنت في محورها الاول معلومات عامة تخص مجتمع الدراسة النوع الاجتماعي العمر التحصيل العلمي سنوات الخدمة. فيما تكون محورها الثاني من جزئين هما: ممارسات ادارة الموارد البشرية والمرونة الاستراتيجية. وكل منهما يتكون من عدة أبعاد فرعية.

3. مقياس Likert الخماسي: تم اعتماد مقياس Likert الخماسي في استمارة الاستبانة الموزعة والذي وزعت اوزانه على النحو التالي 4-

جدول (1) مقياس البحث

الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

عاشراً- التعريفات الاجرائية:

4. المؤسسات: عبارة عن مجموعة من الأشخاص يجدون بالعمل سوية حتى ينفذوا عملية تجارية او لتحقيق هدف
5. التدريب والتطوير: التغيير الى الأفضل و زيادة الفرد للكفاءات المعلومات و الخبرات
6. كفاءة العاملين: حسن استغلال مجموعة من الافراد العاملين للموارد المتاحة لتحقيق أهدافهم في التطوير

المبحث الثاني/دراسات سابقة

دراسات المتغير الاساس (التدريب والتطوير)

1. دراسة (حمزة 2017) بعنوان: دور التدريب في تحسين اداء العاملين

نوع الدراسة	رسالة ماجستير / جامعة محمد بوضياف - المسيلمة - الجمهورية الجزائرية - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قسم علوم الاجتماع
هدف الدراسة	معرفة دور التدريب في تحسين أداء العاملين في ظل المتغيرات.
مقياس الدراسة	صممت الاستبانة بطريقة بسيطة تضمنت (38) سؤالاً وتوزعت على (3) محاور المحور الأول: البيانات الشخصية عن المبحوث وضم (5) اسئلة المحور الثاني: بيانات متعلقة بالتدريب وضم (16) سؤالاً المحور الثالث: بيانات متعلقة بتحسين الاداء وضم (18) سؤالاً
المجتمع وحجم العينة	مجتمع الدراسة يتألف من العاملين في مديرية املاك الدولة بالمسيلة، والبالغ عددهم (250) عاملاً وبلغت العينة 40 عامل
الاستنتاجات	لتدريب المهارات دور في تحسين القدرات الفنية للعمال للتدريب السلوكي دور في تحسين المهارات الانسانية للعمال.

2. دراسة (امال 2019) بعنوان: انواع البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين

نوع الدراسة	رسالة ماجستير / جامعة محمد خضير - بسكرة
اهداف الدراسة	- التعرف على ابرز انواع البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين في الجامعة - معرفة مدى التزام الادارة العليا وتبنيها ودعمها لاستراتيجية التدريب
مقياس الدراسة	صممت الاستبانة بطريقة تتكون من (34) سؤالاً موزعة على محورين المحور الأول: يشمل التدريب ويحتوي على (16) سؤالاً موزعة على اربعة اجزاء. المحور الثاني: يشمل اداء العاملين ويحتوي على (18) سؤالاً موزعة على اربعة أجزاء
المجتمع	مديرية جامعة محمد خضير في بسكرة
النتائج	- وجود علاقة قوية بين التدريب والأداء - توجد علاقة بين ابعاد التدريب وابعاد اداء العاملين

3. دراسة (انوار 2017) بعنوان: دور التدريب الإداري في تحقيق الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة

نوع الدراسة	رسالة ماجستير / جامعة محمد بوضياف - المسيلة - قسم الادارة والتسيير الرياضي - تخصص الادارة والتنظيم في الرياضة.
اهداف الدراسة	معرفة دور التدريب الاداري في تحقيق الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات الرياضية.
مقياس الدراسة	قسم الباحث استمارة الاستبانة الى ثلاث محاور توجد بها (24) عبارة. المحور الأول وسائل التدريب الاداري عددها (8) عبارات المحور الثاني للغة الاتصال الاداري عددها (8) عبارات المحور الثالث بمستوى الاتصال الاداري عددها (8) عبارات
مجتمع وحجم العينة	مجتمع الدراسة في مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعرييج وبلغت العينة 44. (عاملاً)
النتائج	لوسائل التدريب الاداري دور في تحقيق الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة الرياضية للغة الاتصال الاداري دور في تحقيق الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة الرياضية.

4. دراسة (نورة و سعيدة 2019) بعنوان: التدريب و التطوير ودوره في تفعيل أداء العاملين

نوع الدراسة	رسالة ماجستير / جامعة 8 ماي - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات.
هدف الدراسة	التعرف على طبيعة التدريب الاداري و التطوير في اداء العاملين بالمكتبة المركزية الجامعة ام البواقي. الكشف عن وسائل واساليب التطوير و التدريب المستعملة في المكتبة المركزية لجامعة
المجتمع و حجم العينة	عينة الدراسة شملت العاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي, اما العينة فقد كانت (50)
منهج البحث	تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
النتائج	تعد الاتصالات الادارية اهم عنصر في المكتبات الجامعية والتي تعمل على تحقيق التواصل بين العاملين بنجاح وفعالية. تؤثر الاتصالات الادارية في العاملين بالمكتبة المركزية بالإيجاب وذلك عن - طريق

-7-

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

المبحث الأول – التدريب والتطوير

تمهيد

يعتبر التدريب والتطوير من أساسيات المنظمات الحديثة سواء كانت حكومية أم خاصة والتي تهدف إلى رفع كفاءة العاملين وبالتالي زيادة إنتاجيتها، حيث قام الباحثان في هذا المبحث بالتطرق إلى المفاهيم الأساسية للتدريب والتطوير من خلال الإطار النظري للبحث.

أولاً: مفهوم التدريب والتطوير:

طرأت العديد من المفاهيم على التدريب والتطوير خلال الفترات السابقة نظراً لأهميته قام الباحثان باختيار بعضاً منها وحسب تسلسلها الزمني:

جدول () مفاهيم التدريب والتطوير

ت	المصدر	المفهوم
1	(عبد السلام 2014، 13)	مجل النشاطات الوسائل الطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال التحسين معارفهم وسلوكياتهم. وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى بدون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية
2	(بوقطف 2014، 35)	بأنه العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية،
3	(عقيلي، 2015: 438)	هو عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم
4	(عنهات، 2015: 3)	تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعد على تطوير ادائهم والقيام بأعمالهم بصورة جيدة .

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على المصادر الواردة فيه

ومما سبق يمكننا استخلاص مفهوم للتدريب والتطوير بأنه عملية كسب المعارف والمهارات والكفاءات الهامة والضرورية من أجل القيام بمهمة معينة، حيث يكتسب من خلال تعليم الإنسان بعض المهارات

التي يحتاجها بشكل مباشر، وجعله ممارساً لها، وضعه في بيئة يحاكي فيها الواقع العملي الذي سيعمل فيه، أو من خلال اكتساب الخبرات من الواقع العملي

-8-

ثانياً : ابعاد التدريب

اشارت (أمينة ، 2016:50) الى ابعاد التدريب والتطوير من خلال كل من المادة العلمية والمدرّب والمتدرب وكما يلي:

1. **المادة العلمية:** تكون عادة مختصرة تحتوي على تطبيقات وحالات دراسية وتكون ضمن حقبة التدريب فبعضها يؤديه المتدرب وحده والبعض الآخر يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين الى مجموعات.
2. **المدرّب :** هو الشخص المسؤول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية اهداف التدريب وذلك انه من المهم ان يتم اختيار المدرّب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب واساليه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه، ومستوى التدريب.
3. **المتدرب :** ان وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته اليها يعتبر من العوامل التي تؤدي الى نجاح التدريب وحيث يعتبر المتدرب اساس العملية التدريبية ومحورها.

ثالثاً: خصائص التدريب :- (عبد ربة، 2023:118)

1. يساهم في تنمية الأداء، فعندما يتدرب الأفراد على مهارات جديدة يساعدهم ذلك على تطوير أدائهم، وجعلهم أكثر قدرة على تحقيق النجاح.
2. يوجه السلوك، أي أنه يساهم في وضع الأفراد على الطريق الصحيح، من أجل تحقيق النتائج المطلوبة منهم.
3. يزيد من الكفاءة الشخصية للأفراد، من خلال الحرص على تطبيق السلوك المناسب مع طبيعة العمل.
4. التدريب نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة تقوم بينها علاقات منفعة.
5. التدريب عملية شاملة تشمل كل المستويات الإدارية في المؤسسة.
6. التدريب عملية فنية تحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة.
7. التدريب يقلل من حالة التوتر الناجم عن نقص الخبرات والمهارات بالنسبة للأفراد العاملين في المؤسسة.
8. التدريب يزيد من الولاء والانتماء للمؤسسة.

رابعاً: أهمية التدريب و التطوير

1. **أهمية التدريب للمنظمة :** تحقق البرامج التدريبية الفعالة المصممة وفقاً لمبادئ التعلم الفوائد التالية للمنظمة (خالد و آخرون 2017:47)

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، من خلال الوضوح في الأهداف وطرائق وإجراءات العمل ، وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم ، وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.

- يساهم التدريب في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة.
- يساهم التدريب في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.
- يساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة.
- يساعد في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياستها.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- يساهم التدريب في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية.

9-

2. أهمية التدريب والتطوير للأفراد العاملين كما بين (نشاش، 2020:38) إن الأهمية التي يحققها التدريب للأفراد العاملين تتمثل في الآتي:

- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يطور وينمي العوامل الدافعية للأداء ، ويوفر الفرصة أمام الأفراد للتطوير والترقية في العمل.
- يساعد الأفراد في تطوير مهارات الاتصالات والتفاعلات بما يحقق الأداء الأمثل.
- يساعد في التقليل من القلق الناتج عن عدم المعرفة بالعمل وضعف الأداء.

خامساً: أهداف التدريب:

إن ما يسعى إليه التدريب هو تحقيق أهداف المنظمة التي تتمثل في زيادة كفاءة وتطوير أداء العاملين بها، مما يعكس بدوره أهداف التدريب والتي تتمثل في: (خالد و آخرون 2017:50)

1. زيادة وتقوية أداء ومهارات وقدرات ومعارف المتكويين.
2. رفع كفاءة أداء العاملين عن طريق تكوينهم على طرق عمل جديدة تمكنهم من إتقان عملهم وأدائه بسرعة وجودة عالية.
3. خلق علاقة إيجابية بين الأفراد والمنظمة من خلال توجيه وتنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية تجاه العمل.
4. تخفيض التكلفة عن طريق أداء العمل بكفاءة وجودة عالية.
5. تمكين العاملين من أداء أعمالهم بدون متابعة مما يخفف من العملية الإشرافية عليهم.
6. تمكين العاملين من التكيف والقدرة على التعامل مع مستجدات الأعمال والتطور التكنولوجي.
7. يساعد في التقليل من الأخطاء وتكرارها مما يساهم في تحسين الإنتاج.
8. يساعد في زيادة القدرة لدى العاملين على اكتشاف المشكلات ومعوقات الأداء ومحاولة حلها.
9. يستخدم التدريب كوسيلة لتحفيز العاملين للترقية مما يؤدي إلى زيادة التنافس فيما بينهم وزيادة الإنتاجية

المبحث الثاني: كفاءة العاملين

توطئة

هناك العديد من المصطلحات المستخدمة للدلالة على العملية الكفاءة بتعدد المفاهيم التي وضعت لوصفها، وتنبأين فيما بينها من حيث مضمون العملية وهدف استخدامها، فذهب البعض إلى عدها عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف بالجهود التي يبذلها الفرد العامل والسلوكيات التي يمارسها في تحقيق هدف معين خططت له المنظمة مسبقاً،

أولاً: مفهوم الكفاءة:

مرت الكفاءة بالعديد من المفاهيم خلال الفترات السابقة نظراً لأهميتها حيث قام الباحثان باختيار بعضاً منها وحسب تسلسلها الزمني:

جدول () مفاهيم الكفاءة

ت	المصدر	المفهوم
1	(مخفي، 2012)	ومؤشر لقياس فاعلية الموارد غير الملموسة والاعتماد عليها في تحقيق الميزة التنافسية
2	(الامين، 2013:2)	مزيج من المعارف النظرية، والمعارف العملية، والخبرة الممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها، والاعتراف بها، وعلى المؤسسة تقييمها، وتطويرها
3	(حسن، الفزاني، 2016:17)	بأنها مقاييس تستخدم لقياس النتائج الفعلية فهي وسيلة يتم بمقتضاها مقارنة شيء بشيء آخر وتعتبر في الوقت ذاته هدفا تسعى المنظمات إلى تحقيقه
4	(مطر: 2019، 32)	تعتبر نظام رسمي للقياس والتقييم والتأثير بخصائص الفرد الإدارية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك بالمستقبل الإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع

المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا على المصادر الواردة فيه

ومن خلال التعاريف السابقة يتضح للباحثان مفهوم الكفاءة "إنها تستهدف بشكل أساسي معرفة مستوى أداء الفرد وسلوكه في العمل وهل إن هذا الأداء والسلوك يشكل نقطة قوة أم ضعف، "

ثانياً: أهمية كفاءة العاملين:

تمثل عملية قياس وتقويم أداء العاملين أحد أهم الأنشطة الرئيسة للإدارة وهي عملية تنظيمية مستمرة يُقاس من خلالها أداء العاملين للوقوف على نقاط القوة والضعف وتأثيراتها السلبية والإيجابية على إنتاجية

الفرد وفاعلية المنظمة، فهي ليست غاية بحد ذاتها وإنما وسيلة للوصول لعدة غايات منها إعادة النظر بسياسات التوظيف والأجور والحوافز والتدريب وغيرها من الأنشطة الجوهرية لإدارة الموارد البشرية، وبناءً على ما تقدم فإن هذه العملية تستهدف ثلاثة مستويات تتضمن ثلاث غايات وهذه المستويات هي المنظمة والمدير والفرد العامل أما الغايات فتتمثل بالآتي (شاويش، 2012: 74)

كما ان مواجهة المدير أو المشرف للعاملين للحكم على أدائهم لا تعتبر عملية سهلة وإنما تمتاز بطابع التحدي الذي يدفع المديرين لتنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول لتقويم سليم وموضوعي لأداء العاملين التابعين لهم، وهذا بدوره يؤدي إلى تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم للتعرف على مشاكلهم وصعوباتهم (عبد الوهاب، 2021، 37).

- 11 -

ثالثاً: معايير كفاءة العاملين: (خالد، 2017: 51)

1. الجودة : تمثل جودة الأداء مدى مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل وتنعكس أيضا الى مدى تلبية رغبات العملاء .
2. الكمية : يقصد بها حجم العمل المنجز، حيث يتم مقارنة كمية أو حجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف وذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل، حيث يجب أف تكون الكمية المستهدفة متوافقة وقدرات العامل ..
3. الوقت : يمثل الوقت أحد أهم موارد المؤسسة (الموارد المعلومات الأفراد الموارد المالية الوقت) وما يميزه أنه غير متجدد وغير قابل للتعويض مما يتطلب تحديد الوقت المناسب والكافي لكل نشاط حتى يتم استغلاله أحسن استغلال .
4. الإجراءات : هي خطوات أداء العامل الضرورية للنشاط أو المهمة، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الاهداف .

رابعاً: اهداف كفاءة العاملين:

- هناك الكثير من الأهداف التي ممكن ان تبين للقارئ ما الغرض من الكفاءة حسب ما أشار إليها (غربي وآخرون، 2017: 19) حيث قام الباحثان باختيار بعضاً منها:
1. جعل العاملين والموظفين قادرين على تنمية مهاراتهم الفكرية وإمكانية تعزيز قدراتهم الإبداعية
 2. تهدف الكفاءة الى تطوير علاقة العاملين مع الادارة العليا
 3. تعمل على تعزيز معرفة الأفراد الذين هم أكثر حاجة لتحسين مستويات أدائهم.
 4. تساعد الكفاءة على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
 5. توفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البشرية

خامساً: ابعاد كفاءة العاملين:

هي الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالجهد، والقدرات، وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن كفاءة العاملين في موقف معين يمكن أن ينظر إليها على أنها نتاج للعلاقة المتداخلة بين الابعاد التالية (الجهد، القدرات، المهام): (الخوالده، 2020: 14)

1. الجهد: هو ناتج الطاقة الجسمانية والعقلية والتي يبذلها الفرد لأداء مهمته من جراء حصوله على الحوافز
2. القدرات: هي الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد في الأداء الوظيفي ولا تتغير هذه القدرات خلال فترة زمنية قصيرة
3. المهام (المهمة): هو الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقويم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه

الفصل الثالث: الجانب العملي للبحث

المبحث الأول : مجتمع البحث وعينته

1. نبذة تعريفية لعينة البحث:

عينة البحث المتمثلة دائرة توزيع كهرباء ميسان دائرة حكومية تابعة الى الشركة العامة لتوزيع كهرباء الجنوب وهي احدى شركات وزارة الكهرباء العراقية تأسست في عام 1970 ، المقر الرئيسي للدائرة في مركز محافظة ميسان، عدد فروعها 16 منتشرة في اقصية ونواحي محافظة ميسان في حين بلغ عدد الافراد الذين تم اختيارهم في عينة البحث 134 عامل وموظف .

2. مجتمع وعينته البحث

يتألف مجتمع العينة الذي تم اختياره بشكل عشوائي في دائرة توزيع كهرباء ميسان والبالغ عددهم (134)، أي ما نسبته (48.5%) وبهذا بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (65)، وقد تم توزيع (65) استمارة استبيان، تم استرداد (65) استمارة، وبعد فحص الاستمارات، تبين ان كافة الاستمارات صالحة للتحليل، وبهذا يكون نسبة الاستمارات (100%) من المسترد.

3. الوصف الاحصائي لعينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية :

سنعرض في هذا الجزء أهم الصفات الديمغرافية والوظيفية لعمال مؤسسة كهرباء ميسان محل الدراسة والتي تمثل عوامل مهمة لتفسير اتجاهاتهم حول محاور الدراسة :

- توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

جدول (3) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	58	89,2%
أنثى	7	10,8%
المجموع	65	100%

المصدر: من اعداد الباحث

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور المستجوبين من مؤسسة الكهرباء هو 89.2 % و نسبة الإناث 10.8 % و يمكن أن نستنتج من خلال المعطيات أن طبيعة عمل مؤسسة الكهرباء تستدعي العنصر الرجالي أكثر من العنصر النسوي خاصة العمل في المصالح التقنية ، وذلك راجع إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة وخارجها ونشاطاتها المتعددة

-13-

4. توزيع أفراد العينة حسب العمر :

جدول () : يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب العمر :

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30	18	27,7%
من 30 الى 36	27	41,5%
من 37 الى 43	7	10,8%
من 44 الى 50 سنة	9	13,8%
من 51 فأكثر	4	6,2%
المجموع	65	100%

المصدر: من اعداد الباحثان

يتضح من خلال الجدول أنه يوجد تباين واختلاف بين الفئات العمرية لأفراد عينة الدراسة حيث أن معظم عمال مؤسسة الكهرباء فئة تتراوح أعمارهم ما بين من 30 سنة إلى 36 سنة أي بنسبة 41.5% وتأتي في المركز الثاني الفئة التي تقل أعمارهم عن أقل من 30 سنة بنسبة 27.7، ومنه نلاحظ أن 69.2% من عمال المؤسسة تقل أعمارهم عن 37 سنة و يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في المؤسسة الذي يحتاج إلى فئات عمرية ذات خبرة عالية كما تتضمن شريحة من الشباب لا بأس بها كون الشباب لهم مردودية أكبر و طاقة أكثر للعمل ، أما بخصوص الفئة العمرية التي تفوق 50 سنة و ذلك للاستفادة من خبرة هؤلاء المسنين في التسيير وبذلك نستنتج من هذا أن المؤسسة تركز في استراتيجياتها على هذا الجانب بدون أن تواجه مشاكل في نقص الكفاءات بسبب تقاعد العمال وذلك على الأقل في المدى المتوسط محققة بذلك الاستقرار الوظيفي كما يمكن أن تعزز استراتيجياتها بوضع خطط تدريبية على المدى الطويل .

- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية :

جدول رقم 05 : يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث المستهدف حسب الخبرة المهنية :

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	18	27,7%
من 6 الى 10	28	43,1%
من 1 الى 15	11	16,9%
اكثر من 15	8	12,3%
المجموع	65	100%

المصدر من اعداد الباحثان

يتضح لنا من خلال الجدول حسب نسبة معظم المستجوبين من العمال هم خبرة مهنية من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 43.1 0 تليها نسبة 27.7 % للفئة أقل من 5 سنوات 16.9% لمن يملكون خبرة من 11 إلى 15 سنة و نسبة 12.3% لمن لهم أكثر من 15 سنة خبرة في مؤسسة توزيع الكهرباء وحدة التوزيع كهرباء ميسان فهذا ما يوضح أن ما يقارب 70.8% من الموظفين لا تتجاوز سنوات خدماتهم 10 سنوات ويرجع ذلك إلى حداثة نشأة المؤسسة وكون أن الفئة الأكبر من العمال هم الجامعيون حديثو التخرج .

15- المبحث الثاني

الوصف الإحصائي لمتغيري البحث

1- نتائج و إحصائيات الدراسة :

قياس ثبات الاستبيان: لقد تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لقياس الثبات الكلي للاستبيان والاتساق الداخلي لعباراته، فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان كما في الجدول الموالي :

جدول (2) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس صدق و ثبات الاستبيان:

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا
أثر التدريب و التطوير	11 عبارة	0,779
كفاءة العاملين	8 عبارات	0,832
جميع عبارات الاستبيان	19 عبارة	0,860

المصدر من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

بالنظر إلى النتيجة المسجلة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن معامل " ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لجميع عبارات الاستبيان فقد بلغت 0.860 وهي نسبة ثبات عالية، مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالموثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج. تم تحليل النتائج المستخلصة من الاستبيان باستخدام برنامج التحليل الإحصائي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم الاعتماد على بعض الطرق المنتقاة من البرنامج بناء على الحاجة الى دلائلها المتمثلة بالنسب والتكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري وتقييم مستوى الإجابة، تم ارفاق اجابة العينة في ملحق إجابة عينة الدراسة على محاور الاستبيان)، واختبار الفرضيات للمحاور الرئيسية ومكوناتها متمثلة بما يلي:

جدول رقم 06 المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig) لكل عبارة من عبارات المجال الأول "

ت	السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X1 1	توجد لدى الادارة خطة واضحة ومحددة الأهداف في الجودة الشاملة	3.31	1.46
X2 2	تؤيد الإدارة مبدأ تفويض الصلاحيات وتوافق المعلومات من الاقسام المختلفة لتحسين الجودة	3.20	1.39
X3 3	تعمل الادارة على نشر ثقافة الجودة في جميع المستويات الإدارية	3.31	1.29
X4 4	تعمل الادارة جاهدة كي تكون الخدمات المقدمة مميزة وذات جودة عالية	3.73	0.99
X5 5	تتخذ الادارة الجودة فلسفة في تسيير أعمالها	4.04	1.11

1.12	3.06	تتظر الادارة للجودة الشاملة بوصفها استراتيجية	6	X6
0.93	4.04	تقدر الادارة الانجازات المتميزة لموظفيها في تحقيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة	7	X7
1.16	4.02	تواكب الادارة عمليات ادارة التغيير بصورة ناجحة لتحسين الجودة	8	X8
1.02	3.84	تهتم الادارة بتوفير نظام التحفيز المستمر لتحقيق الجودة الشاملة	9	X9
1.07	3.07	تشجع الادارة الأساليب المبتكرة في العمل لتطوير الجودة الإدارية	10	X10
0.79	4.13	تعمل الادارة على تطوير مسؤوليات الموظفين باستمرار لتحقيق الجودة الشاملة	11	X11

-16-

تشير معطيات الجدول رقم (6) إلى التوزيعات التكرارية والنسبية لإجابات الأفراد المبحوثين تجاه متغيرات التصنيع الرشيق الممثلة بالمتغيرات (1-13) إذ بلغت نسبة الاتفاق العام حول هذه المتغيرات (65%) (حاصل جمع نسبة اتفق بشدة واتفق) بمعدل للأوساط الحسابية (3.65) ومعدل للانحرافات المعيارية قدره (1.14) ويلاحظ أن المتغيرات (X, 11X7) قد حظيت بأعلى نسبة اتفاق بين المبحوثين والمتعلقة بحرص إدارة المنشأة على تجنب الهدر في الوقت عند إعداد وتهيئة المكائن أو عند التغيير للعمل على منتج آخر وتشجع أنظمة الرقابة على استخدام ضوابط السيطرة لضمان رؤية مشاكل الجودة فكانت نسبة الاتفاق حولهما (84,4% بوسط حسابي (4.13) (4.04) على التوالي وانحراف معياري (0.93) و (0.97) على التوالي أيضاً، في حين كانت نسب الاتفاق في أدنى مستوياتها عند المتغير (10X) الذي يشير إلى اهتمام المنشأة بعرض المخططات والمعلومات الموثقة المتعلقة بأنشطتها في لوحات كمرجع معلومات للعاملين فبلغت (44.4%) بوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري قدره (1.07).

ثانياً : مناقشة فرضيات البحث:

-لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) - (a) لتطبيق المشاركة والمبادرة من العاملين في تحسين أداء موظفي مؤسسة الكهرباء

تبين من خلال نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية قوية بين المشاركة والمبادرة من قبل العاملين والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الدوائر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الدوائر الضريبية تحرص على مشاركة العاملين لديها من خلال عمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة وتشكيل لجان الجودة التي تعزز دورهم في أداء مهامهم الوظيفية مما يحفزهم ويشجع روح المبادرة لديهم فيحسن أداء مهامهم الوظيفية ويحسن من نتائج تقديم الخدمة للمواطنين من خلال تطبيق أساليب العمل التي تعزز التعاون بين المكلفين والدوائر.

ومعروف الباحث ذلك إلى أن هناك دور للعاملين في الدوائر في تحقيق الجودة الشاملة فيساهم موظفو الدوائر التعليم في تقديم الحلول والمقترحات لتحسين الجودة، كما تعمل الإدارة على إشراك جميع العاملين بكافة المستويات في عمليات تحسين جودة أداء العمل، بالإضافة إلى أن العاملين في مؤسسة كهرباء ميسان يشاركون في اتخاذ القرارات الإستراتيجية التي تهتم أداء الوظائف في الدوائر.

-17-

جدول رقم 07 المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig) لكل عبارة من عبارات المجال الثاني "

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تسعى مؤسسة الكهرباء لاكتساب أحدث التقنيات والألات لاستخدامها في نشاطها و إحداث تغيير كلي في أنماط عملها.	4.125	14.125
2	توفر المؤسسة للعمال دورات تدريبية وتكوينية للرفع من مستوى الأداء الوظيفي .	4.236	13.547
3	ساهمت التغييرات المحدثّة في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة.	4.368	16.251
4	يتم تحديد مؤشرات مسبقة لقياس الأداء و تحديد مستوياته .	4.223	13.458
5	يتم قياس أداء العاملين لكل قسم من أقسام المؤسسة باستخدام أساليب إحصائية.	3.645	15.219
6	تسعى المؤسسة إلى التطوير و التحسين المستمر في أدائها.	4.858	14.987
7	يتم تحسين أداء العمال من خلال دورات تدريبية مستمرة	3.561	15.231
8	يحقق الأداء الفعال للأفراد العاملين بالمؤسسة كافة أهدافها	4.854	14.521

- إختبار الفرضية الرئيسية الثانية : هناك اثر ذات دلالة احصائية عند ما بين التدريب والتطوير بأبعاده)
(وكفاءة العاملين في المؤسسة عينة البحث. المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $a = 0.05$

يُصح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسطات لجميع عبارات المحور الثاني ألا وهو الأداء الوظيفي تتراوح بين (3.561، 4.858) حيث أن هذا المحور حاز على متوسط إجمالي (3.849) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرات الخماسي و التي تشير إلى الخيار " " موافق" (الدرجة الكلية من (5) و بانحراف معياري قدره (0.751) الذي يظهر تشتت ضعيف ، مما يدل على تمركز الاجابات و عدم تشتتها ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة محل الدراسة تولي إهتماما كافيا لأداء و هو ما يفسر أن مؤسسة الكهرباء تسعى إلى تطوير وتحسين أداء عمالها .

وبالنسبة للعبرة رقم (7) جاءت بمتوسط حسابي قدره 3.561 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة بمعنى " موافق " حيث أن أفراد العينة يتفقون مع عبارة " تسعى المؤسسة إلى التطوير و التحسين المستمر في أدائها"

-18-

" يحقق الأداء الفعال للأفراد العاملين بالمؤسسة كافة أهدافها "مما يوحي أن مؤسسة الكهرباء تساهم و بشكل كبير في تكوين اطاراتها من خلال تسطيرها لأهداف قصيرة أو طويلة المدى لضمان خدماتها ، بالنظر إلى قيمة (T)بالنسبة لهاتين العبارتين فهي مقبولتين لدى أفراد العينة ، وعلى العموم فكل العبارات ذات دلالة إحصائية لأن مستوى الدلالة المحسوب أقل من مستوى الدلالة النظري و المحدد ب 0.05 بمعنى أن : قيمة مستوى الدلالة المعنوية Sig 0.00 و هو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة و بالتالي نرفض H_0 : لا تهتم مؤسسة الكهرباء بتحقيق أهدافها وأدائها الفعال وتطويره للعمال .

و نقبل H_1 : تهتم مؤسسة كهرباء ميسان بتحقيق أهدافها وأدائها الفعال وتطويره للعمال .

وهذا ما يفسر أنه هناك إهتمام كبير المؤسسة من وجهة نظر أفراد العينة مما يثبت صحة الفرضية الثانية و التي مفادها : تهتم مؤسسة الكهرباء بتحقيق أهدافها وأدائها الفعال وتطويره للعمال .

(الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات)

(المبحث الأول)

الاستنتاجات

1. اعداد وتقييم البرنامج التدريبي من المهام الاساسية لمصلحة التدريب بالمؤسسة
2. تعتمد المؤسسة على نوعين من التدريب وهما التدريب الداخلي والتدريب الخارجي .
3. يتوفر لدى المؤسسة خبرات كافية تؤهلها الى القيام بعملها بكفاءة عالية .
4. تهتم المؤسسة بتدريب عمالها بشكل كبير حيث ان أغلب عدد دورات عمالها تتراوح بين 05 و 10 دورات .
5. تهدف المؤسسة من خلال التدريب الى إكساب العامل المهارات والمعارف اللازمة بالإضافة الى تحسين أدائه
6. تقوم المؤسسة بتقييم عملية التدريب من خلال تقييم أداء العاملين
7. يقيم العامل البرنامج التدريبي من حيث الوقت والمحتوى والمدرّب .

20- (المبحث الثاني)

التوصيات

1. التركيز على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من حيث الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات حسب احتياجات العمل والأولوية وبناء على معايير علمية للأفراد العاملين باعتبارها المحور الأساسي في منظومة العملية التدريبية بما يتناسب مع اكتساب المهارات والقدرات المطلوبة .
2. الأخذ برأي العامل أثناء وقبل بدء البرنامج التدريبي .
3. التحسين من النواقص في مجال التسيير ومحاولة إيجاد الحلول بعد كل تدريب ..
4. اختيار أحسن المدربين وأحسن المواضيع لصالح المؤسسة .
5. كل تدريب يجب أن يختتم باختبار المعرفة مدى تحسين أداء العامل .
6. التركيز على التدريب الميداني حسب ما يتطلبه عمل الموظف .
7. تحفيز العامل ماديا ومعنويا من أجل المساهمة في التدريب .
8. زيادة عدد الدورات التدريبية ومدة التدريب
9. وضع أهداف لكل برنامج تدريبي .
10. التقييم المستمر للعمال .

قائمة المصادر والمراجع

القران الكريم

1. أرحم خالد وآخرون مطبوعة مقياس الموارد البشرية السنة الثانية ، معهد التكنولوجيا جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر 2016 2017 . من.47
2. بودهان أمينة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر 2016 من 06.05
3. امل احمد عبد ربه، اثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية، رسالة ماجستير منشورة ، 2023
4. بن جدو محمد الامين ، دور ادارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز، الجزائر ، جامعة صطيف، 2013.
5. حميد عبد النبي الطائي، صناعة الضيافة، دار الكتب للطباعة و النشر، جامعة الموصل 2017، ص64
6. حسين غيث حسين و ربيعة علي الفزاني ، التطوير التنظيمي واثره في كفاءة اداء العاملين ، رسالة ماجستير ، جامعة الزاوية / كلية الاقتصاد، 2016.
7. يوسف بن شني ، امين مخفي ، اشكاليات نقل الكفاءات في المؤسسات الجزائرية مداخله في الملتقى 2012.
8. محمود بوقطف - التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور محملة ماجيسة ،:حضر بسكرة الجزائر 2014 ص 35

- مخلوفي عبد السلام، روشام بن زياد الاتجاهات المعاصرة في التدريب الإداري، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 3- قاصدي مرباح ورقنا الجزائر، 19 - 10 مارس 2014 جم2
10. مصطفى نجيب شوايش، إدارة الموارد البشرية، دار الشرق للنشر و التوزيع، فلسطين، 2012، ص74
11. عمر وصف عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للبشرة عمال، 2015 ، ص 438
12. فالح عبيد الله حموان الخوالده، اثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين، المملكة العربية السعودية، جامعة طيبة، 2020.
13. فضيلة نشاش، دور التدريب في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة احمد دراية، 2020، ص38
14. صالح سعيد الزهراني اثر التدريب في رفع كفاءة العاملين المملكة العربية السعودية جامعة جامعة جدة 2021، 43
15. شعيب عنيات ، تقيم دور تدريب للموارد البشرية في التحسين الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجرار 2015 ص03
16. شيماء عبد اللطيف المشهداني، العلاقة بين ثقافة المعلومات و التدريب و أثرها في القدرات المميزة، رسالة ماجستير إدارة اعمال، جامعة بغداد، 2022، ص29
17. علي محمد عبد الوهاب، التدريب و التطوير مدخل علمي لفاعلية الأفراد و المنظمات ، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2021، ص37
18. خالد عبد الرحيم مطر ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، ط2، دار حامد للنشر، 2019، ص32
19. غربي، علي، قيرة، اسماعيل، وسلطانية، بل قاسم ، تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع 2017.

الملاحق

ملحق رقم (1)

استبانة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

(استمارة استبانة)

عزيزي المشارك



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحثان بإجراء دراسة حول (أثر التدريب والتطوير على كفاءة العاملين) استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس، وانطلاقا من ثقتنا بتعاونكم معنا في إنجاز هذا الجهد العلمي وخدمة المسيرة العلمية، اضع بين ايديكم استبانة الاستقصاء الميداني المرفقة التي تضم فقرات تعبر عما يدور حولكم من خلال الاداء المهني الخاص بكم وان إسهامكم بملء الاستبانة له الدور البارز في نجاح الدراسة وتحقيق هدفها العلمي، لذا يرجى اعتماد الدقة والموضوعية في تأشير الاجابة المعبرة فعلا عن قناعاتكم و وفق مدرج الاجابة المثبت إزاء كل منها .

لن يتم استخدام هذا المسح إلا لأغراض الدراسة، وسيتم الاحتفاظ بالمعلومات التي تم جمعها سرية، ولن يصل اليها سوى الباحث فقط. مشاركتك في هذا الاستطلاع تطوعية تمامًا.

مع فائق الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

الباحثان

المشرف

(حيدر خلفه مهدي) (حيدر سرحان صبيح)

(أ.م.د محدي جاسم محمد)

.....

I-
أولاً: بيانات عامة - يرجى وضع علامة () في المربع المناسب

أولاً// الجنس:

أنثى	ذكر
------	-----

ثانياً// الفئة العمرية:

29-20 سنة	30-37 سنة	38-43 سنة	44-50 سنة	51 سنة فأكثر

ثالثاً// التحصيل الدراسي:



إعدادية	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه

رابعاً// عدد سنوات الخدمة الوظيفية:

1-5 سنوات	10 سنوات	10-15 سنة	16 سنة فأكثر

-II-

1 – المحور الأول :

ت	السؤال	أوافق	أُتفق تماماً	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	توجد لدى الادارة خطة واضحة ومحددة الأهداف في الجودة الشاملة					
2	تؤيد الإدارة مبدأ تفويض الصلاحيات وتدافق المعلومات من الاقسام المختلفة لتحسين الجودة					
3	تعمل الادارة على نشر ثقافة الجودة في جميع المستويات الإدارية					
4	تعمل الادارة جاهدة كي تكون الخدمات المقدمة مميزة وذات جودة عالية					
5	تتخذ الادارة الجودة فلسفة في تسيير أعمالها					
6	تنظر الادارة للجودة الشاملة بوصفها استراتيجية					
	تقدر الادارة الانجازات					

					التميزة لموظفيها في تحقيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة	
					تواكب الادارة عمليات ادارة التغيير بصورة ناجحة لتحسين الجودة	8
					تهتم الادارة بتوفير نظام التحفيز المستمر لتحقيق الجودة الشاملة	9
					تشجع الادارة الأساليب المبتكرة في العمل لتطوير الجودة الإدارية	10
					تعمل الادارة على تطوير مسؤوليات الموظفين باستمرار لتحقيق الجودة الشاملة	11

-III-

المحور الثاني:

ت	السؤال	أوافق	أوافق تماما	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	تسعى مؤسسة الكهرباء لاكتساب احدث التقنيات والآلات لاستخدامها في نشاطها و إحداث تغيير كلي في أنماط عملها.					
2	توفر المؤسسة للعمال دورات تدريبية وتكوينية للرفع من مستوى الأداء الوظيفي .					
3	ساهمت التغييرات المحدثه في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة.					
4	يتم تحديد مؤشرات مسبقة لقياس الأداء و تحديد مستوياته .					
5	يتم قياس أداء العاملين لكل قسم من					

					أقسام المؤسسة باستخدام أساليب إحصائية.	
					تسعى المؤسسة إلى التطوير و التحسين المستمر في أدائها.	6
					يتم تحسين أداء العمال من خلال دورات تدريبية مستمرة	7
					يحقق الأداء الفعال للأفراد العاملين بالمؤسسة كافة أهدافها	8

-IV-

Abstract

the current research aims to demonstrate the impact of training on the performance of employees within the research community represented by the Maysan Electricity Distribution Department. The research sample consisted of employees of the research department. There are (134) individuals, a random sample was selected (48.5%) of them, and to achieve this, the independent variable, training and development and its impact on achieving the efficiency of workers, was measured as the variable related to the research problem, and the research problem was represented by intellectual questions that describe a reality in which(Training, Development and efficiency of workers) are integrated, including " to what extent does training and development contribute to raising the efficiency of economic and social aspects of the country and in order to reach the required results use the descriptive analytical method and collect Data through the questionnaire, the two researchers adopted a set of statistical methods, the most important of which is the Pearson simple

correlation coefficient to test the hypotheses of correlation between research variables by using programs

The following (SPSS V26 & Excel V16), the research has reached results and verified the hypotheses that there is a correlation between the research variables as well as a significant impact relationship between the variables.

Keywords: training and development, efficiency of employees

Ministry of higher education and scientific research
University of Michigan
Faculty of management and economics
Department of Business Administration
The evening study of the



The impact of training and development on the efficiency of employees

A survey study of a sample of employees in the Maysan Electricity Distribution Department

A paper submitted to the Council of the Department of Business Administration at the Faculty of management and economics at Maysan University as part of the requirements for obtaining a bachelor's degree in Business Administration

Submitted by the applicants

(Haider Khalaf Mehdi)

(Haider Sarhan Sabih)

Under supervision

(A.M.Dr. Uday Jassim Mohammed)

1446 A.H

2024 A.D

