

" اثر تدريب وتطوير العنصر البشري على الكفاءة الإنتاجية"

(دراسة ميدانية على فروع مصرف الصحارى بالزاوية)

د. البغدادي خليل الاشخم

كلية الاقتصاد/ جامعة الزاوية

Albghdadykylie12@gmail.com

الملخص:

تهدف هذه الدراسة على التعرف على نوع العلاقة بين مفهوم التدريب والتطوير وبين الكفاءة الإنتاجية بالمنظمات الليبية والمصرفية بوجه خاص، ومدى مساهمة التدريب في تطوير مهارات الأفراد لاكتساب الخبرات لزيادة الفعالية في تحسين مستوى أداء العاملين في المصارف قيد الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي. وتوصلت الى مجموعة نتائج منها: أن للتدريب اثر في تطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى العاملين وذلك من خلال أن تدريب يساهم في استغلال القدرات الذهنية والجسمية والإبداعية لمواردها البشرية، يساهم التدريب في تحقيق الهدف الجوهرى للمنظمة المتمثل في بقائها ونموها هذا من جهة ولا يتحقق هذا الغر من التدريب الا إذا قام على أساس الاحتياجات الفعلية للأفراد والتي يتم تحديدها مسبقا وفقا للتغيرات البيئية المختلفة. وتوصلت الى توصيات أهمها: توفير التسهيلات المادية للتدريب مثل الاجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية، والتركيز على برامج تدريبية جيدة ومتنوعة ومتطورة تواكب طرح الخدمات المصرفية الجديدة.

Abstract:

This study aims to identify the relationship between the concept of training and development and productive efficiency in Libyan organizations, particularly banking organizations. It also explores the extent to which training contributes to developing individual skills and gaining experience, thereby increasing effectiveness in improving the performance of employees in the banks under study. The study relied on descriptive and analytical approaches. The study reached a number of conclusions, including: Training has an impact on developing skills and acquiring experience among employees, as it contributes to harnessing the mental, physical, and creative capabilities of its human resources. Training contributes to achieving the organization's fundamental goal of survival and growth, on the one hand. This goal of training can only be achieved if it is based on the actual needs of individuals, which are determined in advance according to various environmental changes. The study reached recommendations, the most important of which are: providing material facilities for training, such as the devices and equipment necessary to complete the training process, and focusing on good, diverse, and advanced training programs that keep pace with the introduction of new banking services.

المقدمة:

يعتبر التدريب من العوامل الهامة التي تساعد على تنمية الموارد البشرية وما يتعلق بالأداء المتميز وإن المؤسسات على مختلف أنشطتها تواجه تغيرات في عالم الأعمال وما أحدثت من تطورات على مستوى التكنولوجيات الحديثة على البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة ومن هذا المنطلق تكمن الأهمية الأساسية للتدريب في توفير الأنشطة والخدمات اللازمة، لرفع كفاءة وفعالية المؤسسة في أداء عملياتها، على ضوء احتياجاتها الحالية والمستقبلية، وتهدف البرامج التدريبية إلى تحقيق الاستمرارية في العمل والإبداعية والابتكارية، بشكل أساسي في رفع معدلات الأداء، ومن خلال وضع تصورات وتطلعات وأدوات جديدة للعمل، بما يتناسب مع اللوائح والقوانين الجديدة والأهداف الحديثة للمؤسسات، والتغيير في ظروف العمل ووسائل التقنية الحديثة وتوظيفها و تمكن عن طريق التدريب المستمر، وهذا ما يدفع الموظف أو العامل في مجال عملها إلى تطوير نفسها، حتى يستطيع مجاراة التطورات الحديثة فالتدريب يقدم معرفة جديدة ويضيف معلومات متنوعة ويعدل الأفكار ويغير السلوك والعادات والأساليب والقدرات ويؤثر على الاتجاهات باعتباره أساس كل تعلم وتنمية للعنصر البشري واستمرار المنظمة ونماؤها وبرز مهام المنظمة ألا وهو تحسين أداء العاملين لما ذلك من علاقة بإنتاجاتهم والمحافظة على المنظمة ولما للتدريب اثر على أداء العاملين من خلال التوظيف والارتقاء بمستوى العاملين. أن نجاح التدريب والتطوير في تحقيق أهدافه بالمنظمات التجارية المصرفية يتطلب جهداً وعناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الأهداف المنشودة، وانطلاقاً من هنا فقد اهتمت المنظمات الليبية بتدريب الموارد البشرية بوصفهم الركيزة الأساسية لتطوير أساليب العمل وتحسينها باستمرار لمواكبة كافة التغيرات الحاصلة في كافة الميادين والمجالات نتيجة لثورة المعلومات والاتصالات التي فتحت على كافة المنظمات والمؤسسات ضرورة الاستغناء عن أساليب عملها القديمة واستبدالها بأساليب حديثة تتوافق ومتطلبات العصر الحديث.

مشكلة الدراسة:

إن التدريب والتطوير بمفهومه الحديث لم يعد مجرد صرف على نبد من بنود الموازنة للمؤسسة، بل استثمار في رأس المال البشري، حيث يشمل التدريب على أداء العاملين، أهم النقاط التالية زيادة الإنتاج، رفع الروح، المعنوية للعاملين، توفير القوة الاحتياطية في المنظمة، تقليل حوادث العمل، الاقتصاد

في النفقات، وذو أهمية عالية لخدمة العملاء العمل وتحسين الأداء، وفهم علاقات القائمة بين مختلف أنواع التدريب ومن خلال ما سبق تتجلى لنا مشكلة الدراسة والتي نطرحها في التساؤلات التالية:

✓ السؤال الاول/ ما مدى إدراك العاملين لمفهوم التدريب والتطوير بالمصارف التجارية العامة؟

✓ السؤال الثاني/. ما مدى تطبيق البرامج التدريبية بالمصارف التجارية العامة؟

✓ السؤال الثالث/ هل للتدريب العاملين والبرامج التدريبية دور في زيادة الكفاءة الإنتاجية بالمصارف التجارية العامة؟

❖ أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1. اظهار دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات العامة وخاصة في المصارف التجارية ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية بشكل عام والمؤسسات المصرفية بشكل خاص.
2. تنمية مهارات الأفراد وتطوير قدراتهم وسلوكهم على أسس علمي ومنهجي سليم.
3. يساعد التدريب بالمنظمات المصرفية على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة والمتعلقة بمجال عمل المصارف التجارية، وكذلك ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات الادارة العامة، والعمل على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كلاهما معاً لدى بعض العاملين.
4. الإثراء العلمي الذي تضيفه نتائج الدراسة لتوضيح الأسس العلمية لبرامج التدريب وإثراء المكتبات العلمية بهذا النوع من البحوث لتفتح المجال أمام الباحث للدراسة في مجال مفهوم التدريب والتطوير للرفع من الكفاءة الإنتاجية بالمنظمات الليبية.
5. التوصل إلى مجموعة من النتائج من شأنها ان تلعب دور، ايجابي في المنظمات الليبية المصرفية بشكل عام وتدلil الصعاب والمعوقات التي قد تواجهها لتحسين الكفاء الانتاجية.
- 6 - تسهم هذه الدراسة في صقل مهارات الباحث حول مفهوم التدريب والتطوير ودوره في تحسين الخدمات المصرفية سعياً للارتقاء بها نحو الأفضل.

❖ اهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى الاتي:

- 1- الكشف عن طبيعة ونوع البرامج التدريبية التي تنفذها المصارف الليبية، من اجل زيادة الفعالية في تحسين مستوى أداء العاملين وتقديم خدمات مصرفية متميزة.
- 2- التعرف على مدى ممارسة مفهوم التدريب والتطوير في المصارف الليبية.

3. التعرف على الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية بالمنظمات الليبية لتحسين الكفاءة الإنتاجية.

4 - التعرف على نوع العلاقة بين مفهوم التدريب والتطوير وبين الكفاءة الإنتاجية بالمنظمات الليبية والمصرفية بوجه خاص.

5- ما مدى مساهمة التدريب في تطوير مهارات الأفراد لاكتساب الخبرات لزيادة الفعالية في تحسين مستوى أداء العاملين في المصارف قيد الدراسة.

فرضيات الدراسة:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمفهوم التدريب بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة برامج التدريب بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

❖ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، الذي يتضمن المسح المكتبي للاستفادة من المراجع والمصادر والدراسات السابقة لبناء الخلفية النظرية للدراسة، وكذلك استخدمت الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً لاختبار فرضيات الدراسة. وقد اعتمدت على نوعين من البيانات هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرث الخماسي الذي يتكون من خمسة مستويات على النحو التالي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

❖ مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بإدارة وفروع مصرف الصحارى (الزاوية _ المايه _ فرع جامعة طرابلس) في نطاق حدود مدينة الزاوية، أما عينة الدراسة فقد تم سحب عينة عشوائية مكونة من (135) موظف قد وزعت عليهم استمارة الاستبيان، إلا أنه قد تم استرجاع عدد (120) استمارة

استبيان صالحة للتحليل الإحصائي أي ما نسبته (92%) واستبعد منها (15) استمارة استبيان غير صالحة للتحليل أي ما نسبته (8%).

❖ **أداة الدراسة:** قام الباحث بتطوير استمارة استبيان تتماشى مع مشكلة الدراسة وأهدافه، مكونة من أربعة أجزاء تغطي كافة أركان الدراسة بما يمكننا من التوصل إلى نتائج تحليلية لإثبات أو عدم إثبات صحة فرضيات الدراسة.

- حدود الدراسة:

- 1 - الحدود البشرية: وشملت عينة عشوائية من العاملين في إدارة وفروع مصرف الصحارى.
- 2 - الحدود الزمنية: وتمثلت في فترة إعداد الدراسة (2023-2024)، وهي الفترة التي استغرق فيها جمع البيانات النظرية والميدانية، وتوزيع استمارات الاستبيان على مفردات عينة الدراسة.
- 3 - الحدود المكانية: وشملت إدارة وفروع مصرف الصحارى بالزاوية، ومصرف الصحارى المايا، ومصرف الصحارى بجامعة طرابلس.
- 4 - الحدود الموضوعية: تمثلت في أثر التدريب والتطوير على الكفاءة الإنتاجية بالمصارف التجارية الليبية

❖ مصطلحات الدراسة:

✓ **التدريب:** هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة وتحسين وتطوير معارفهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية 2 وبالتالي رفع مستوى الإنتاج وتحقيق أهداف كل من المنظمة والموظف.

✓ **التطوير:** هو التحسين والقدرة على الرفع من تطوير كفاية الموظف بما يساعده على تنمية مستوى الأداء المطلوب سعياً للحفاظ على تحقيق أهداف الموظف أو المنظمة ككل.

✓ **الإدراك:** ويقصد به مدى قدرة العاملين بالمنظمات الليبية على تفهم معنى التدريب والتطوير نظرياً وعملياً.

✓ **الكفاءة الإنتاجية:** وهي الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج وخاصة العاملين للرفع من مستوى الإنتاجية بالمنظمات الليبية.

❖ الدراسات السابقة:

اولا: الدراسات العربية:

1. دراسة :عوض هلا محمد علي محمد(2016م) "دور التدريب في أداء العاملين" رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بنك فيصل السالمي السوداني فرع كوستي ، حيث هدفت هذه الرسالة الى التعرف على العلاقة بين وسائل التدريب والبرامج التدريبية وكذا تحديد الاحتياجات التدريبية واستخدام الأساليب الحديثة في التدريب الداخلي والخارجي وتقييمها وبالتالي معرفة أثرها على مستوى أداء العاملين ، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ان التدريب يساهم في تطوير أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، مع وجود علاقة ايجابية بين وسائل التدريب وأداء العاملين. كما يؤدي إلى تعزيز الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية، كما ان الاهتمام باختيار أسلوب التدريب على حسب نوعية طبيعة العمل يؤدي إلى نتائج مرضية في رفع الأداء وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

2. دراسة بوقطب محمود "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين" (2016) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بجامعة عباس لغرور ، الجزائر، حيث سعت هذه الدراسة تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها: إن عملية التكوين(التدريب) تولد رغبة في تقديم أداء متميز ويعتبر المحرك الرئيسي لنجاح المنظمات الحديثة مهما كانت طبيعة نشاطها إذ يعد أنجع استثمار تتبناه المؤسسة لما له من عوائد على مستوى الفرد والمنظمة.

3. (دراسة ميا ، وآخرون : 2009) بعنوان قياس أثر التدريب على أداء العاملين - دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة المريمي بسلطنة عمان ،وتهدف هذه الدراسة إلي التعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين ومدى كفاءتها وتصميمها ، والعلاقة بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيق كما تهدف إلي تحديد مواطن الضعف والقصور الموجودة في البرامج التدريبية، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ، وجود فروقات بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه، اضافة الى وجود فروقات بين كفاءة البرامج التدريبية وتطوير وتحسين أداء العاملين، كما توصلت الدراسة الى ان ارتفاع كفاءة وأداء العاملين في المديرية يسهم في زيادة الإنتاجية وخلق القيمة المضافة.

4. (دراسة 2010: ATOUSA FARZAD) بعنوان "التدريب والتحديات التي تواجه المنظمات الخدمية الحكومية" وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين في المنظمات الحكومية في ظل تأثير العولمة على هذه المنظمات الخدمية ومن أهم نتائج هذه الدراسة، - أن للتدريب في المنظمات الحكومية دوراً كبيراً في عملية التطوير. كما ان المنظمات الحكومية - تواجه تحديات مستقبلية كثيرة نتيجة لتغيرات سريعة في مختلف المحالات - يعتمد نجاح المنظمات الحكومية وزيادة كفاءة أدائها على مدى فاعلية دائرة التدريب.

أولاً: الجزء النظري

إن للتدريب أهمية كبيرة في إعداد الكوادر البشرية، ولقد تعددت التعاريف حول مفهوم التدريب إلا إنها متشابهة ومتباينة تنصب في قلب واحد وتتفق مع ركائز التدريب حيث تباينت في تعريفه من باحث إلى آخر، وعليه يمكن تعريف التدريب: على أنه "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من لمعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات إنتاج الأفراد العامة في العمل" (محمد عبد الفتاح باغي: 2010: 26). كذلك عرف التدريب بأنه "منهج علمي وعملي يسعى إلى تحقيق الأهداف التنظيمية" (صلاح عبد الباقي، 2002: 208) وعرف على أنه "الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتطوير معارف وخبرات واتجاهات المدربين كذلك يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم". (محفوظ جودة، 2010: 24). **أهداف التدريب:** تهدف عملية التدريب بشكل أساسي إلى إزالة أسباب القصور والضعف في أداء وسلوك الأفراد الحالي المتوقع وفق ما ترغبه المؤسسة وتتلخص بما يلي: (مرعي، 2008: 258):

1. ضمان أداء العامل بفاعلية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.
2. النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات وإعداده الإعداد الملائم للقيام بدوره وأداء مهامه بكفاءة عالية.
3. - رفع الروح المعنوية لأفراد القوى العاملة تجاه مهاراتهم في أداء العمل واهتمامهم به من خلال تنمية المهارات لتناسب مع متطلبات العمل وأهداف المنظمة.
- 4 - تنمية مهارات التفكير التأملي لدى المتدربين وقدراتهم البحثية من خلال بحوث العمل أو المشاغل والدورات التدريبية.

- 5- تنمية وعي المتدربين بالمستجدات وتفهم التوجيهات الحديثة والأسس التي قامت عليها والاستفادة من خبرات ومهارات المصادر البشرية في تطوير تنمية معارف ومهارات العاملين.
- 6 - إتاحة الفرص أمام المتدربين لتفهم العلاقة الوثيقة بين النظرية والتطبيق في التربية والتعليم.
- 7 - تحقيق علاقة ايجابية بين المنظمة وأفرادها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الأفراد وتحقيق أهداف المنظمة في نفس الوقت. (راوية حسن، 2007:123).

8. إيجاد صف ثاني مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق اللامركزية في الأداء.

❖ **أهمية التدريب:** التدريب يحتاجه كل العاملين على حد سواء في كل المستويات الإدارية، الموظف الجديد والموظف القديم لتحسين وتطوير قدراتهم على الأداء، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورفع معنويات الأفراد وتخفيف حوادث العمل واستمرار التنظيم واستقراره، وتكمن أهمية التدريب في الآتي (صلاح الشنواني: 2009، 18).

- 1 - زيادة الكفاءة الإنتاجية للفرد والمؤسسة معاً، ويساعد في تحقيق أهداف المؤسسة.
- 2 - للتدريب انعكاسات نفسية ايجابية واضحة على العاملين، حيث يعمل على رفع روحهم المعنوية ويشعرهم بالانتماء للمنظمة والاهتمام بها.
- 3 - يساعد المنظمة وبشكل كبير على مشكلة دوران العمل الخاصة بترك بعض العاملين لعملهم بسبب عدم إتقانهم لعملهم أو عدم قدرتهم على انجازه.
- 4 - يعتبر التدريب وسيلة فعالة لمواكبة ومواجهة كل التطورات والتغيرات في سبل وأدوات وطرق وانجاز وأداء الأعمال.
5. إكساب الأفراد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تتسجم مع الحاجات التي تتطلبها تطوير العمل في المنظمات سواء كانت إنتاجية أو خدماتية.

❖ **دور التدريب في تحسين الأداء:** أن طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات الإنتاجية والخدمية في وقتنا الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبح لزاماً عليها ضرورة توافق قدرات العاملين بها مع ما يستجد من هذه التطورات لتحقيق ما تصبوا إليه، فأصبح عليها البحث عن برامج التدريب المناسبة للعاملين في مراكز التدريب المختلفة، كما ينظر إلى وظيفة التدريب على أنها الوظيفة المكملة للتعيين فلا يكفي أن تقوم المنظمات باختيار الموظفين وتعيينهم، بل يجب

إعداد هؤلاء الأفراد وتنمية قدراتهم على الأداء الأعمال المسندة إليهم ومساعدتهم في اكتساب الجديد من المعلومات وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصقل مهارتهم حيث انه للتدريب تأثيرات على أداء العاملين من أهمها (Stanton .W, Futrell. C.2006. p-76) :

- توعية العاملين بأهمية التدريب وإكسابهم القدرة البحث في شتى مجالات العمل.
- رفع مستوى الأداء وتحسينه كما ونوعاً.
- تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.
- تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء للمنظمة.
- تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل.

❖ **متطلبات البرنامج التدريبي الفعال:** لكي يكون البرنامج التدريبي ناجحاً وفعال يجب ان يحتوي على الخطوات الآتية:

1 - تحديد الأهداف التدريبية: يجب تحديد الأهداف التدريبية المراد تحقيقها حتى يصبح البرنامج التدريبي ناجحاً، لذا على مصممي البرامج التدريبية تحديد ما مهم وما هو أهم، وكيف يمكن تحديد المادة المراد إيصالها إلى المتلقي في وقت محدد، بحيث تؤدي إلى فاعلية العملية التدريبية، ونجاح البرنامج التدريبي، لذلك على المصمم للبرنامج التدريبي أن يجيب على أربعة أسئلة أساسية عند تصميمه للبرنامج وهي (عبدالرحمن الشاعر: 2009، 52):

أ - ما الذي يجب أن يتعلمه المتدرب في هذا البرنامج؟ أي يجب تحديد واختيار أهداف ومواصفات البرنامج التي يتم اختيارها في ضوء قيمتها الحقيقية للمتدرب

ب - ما المحتوى أو المواد التدريبية التي ينبغي استخدامها لتحقيق هذه الأهداف؟

ج - ما الوقت اللازم لتدريس كل موضوع أو هدف؟ وهذا يساعد المدرب على توزيع زمن التدريب على موضوعات المنهج.

د - كيف يمكن تقييم تحصيل المتدرب وتحقيقه للأهداف؟ من خلال اختيار طرق وأساليب التدريب الواجب إتباعها وأساليب التقييم الواجب تطبيقها وبعد اختيار وكتابة الأهداف يتم ترتيبها بطريقة تلائم طبيعة المنهج وتركيبية المتدربين.

2 - وضوح الفكرة: يعتمد نجاح البرنامج التدريبي إلى حد كبير على قدرة المصمم على تصميم البرنامج بشكل واضح، وذلك من خلال الابتعاد عن الأفكار الغير واضحة وذات الطبيعة الفلسفية

واعتماد الأفكار الواضحة والعملية، والتي تساعد المتدرب على اكتساب حجم كبير من الخبرات والمهارات اللازمة لإتقانه عمله بكفاءة وفعالية.

3 - توظيف أدوات التعلم: إن اعتماد الأسلوب النظري الروتيني الجامد في طرح الأفكار، والاعتماد على الألفاظ فقط في عرض الموضوع، قد يتسبب في عدم ثبوت المعلومات في ذاكرة المتدرب وبالتالي عدم استيعابه وشعوره بالملل والضجر، لذا ينصح بأن يعتمد المصمم على الأدوات التعليمية المتمثلة في الجداول والمنشورات والرسوم للتوضيح والنماذج المختلفة، والتي تساهم في ربط ذلك الحقائق العلمية والواقع، والحياة الاجتماعية التي يعيشها المتدرب، وهذا يساعد إلى حد كبير المتدرب على تفسير الحقائق والربط بين المتغيرات والقيام بالتطبيقات والاحتفاظ بقدر جيد من المعلومات، كما أن الجوانب العملية في الخطة التدريبية، تساهم في القدرة على استرجاع المعلومات، والحقائق بالسرعة المطلوبة .

❖ **أساليب التدريب:** إن أسلوب التدريب يعتبر من الوسائل التي تستخدم لنقل المادة التدريبية بصورة تنتج الأثر المطلوب ويتوقف النجاح باستخدام الأفضل وهذا يعني ان نستخدم أكثر من أسلوب في نفس

الجلسة التدريبية الا ان لكل أسلوب مزاياه، ومن أهم هذا الأساليب ما يلي : (احمد ماهر ، 2007: 94)

1. **اسلوب المحاضرات:** تعتبر المحاضرات من الطرق التقليدية في التدريب ويكون المدرب في هذه الحالة متحكماً في طريقة التدريب المتبعة حيث يعرض ما يراه من موضوعات دون أن يتوقع معارضة من أحد الحاضرين.

2. **دراسة الحالات:** أصبحت هذه الطريقة شائعة الاستخدام في التدريب، وهي تختلف عن الطريقة السابقة في أن المدرب يقوم باختيار الحالات التي تعرض المناقشة بدال من قيام الحاضرين باقتراح المشاكل التي تناولها المناقشة، وتهدف هذه الطريقة إلى تشجيع المتدربين على التحليل أكثر من محاولة الوصول إلى حل معين صحيح، ومحاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى خلق المشكلة والنتائج التي قد تتحقق باتباع طريقة أو أخرى من: (ظاهر محمود ، 2007: 20)

3. **تمثيل الأدوار:** يقوم بعض الأشخاص وفقاً لهذه الطريقة بتمثيل ادوار الأشخاص الذين تشملهم الحالة المعروضة للبحث، مثال إذا كانت الحالة عن المقابلة الشخصية فيقوم أحد الحاضرين بتمثيل دور المقابل، ويقوم شخص آخر بتمثيل دور الشخص الذي تتم مقابلته، ويعطي لكل منهم فكرة عن موضوع المقابلة ثم يتطور كل منهما كأنه في الحياة العملية ويقوم بإدراة المقابلة على هذا الأساس.

4. المحاكاة: تعتبر تمرينات المحاكاة من أكثر أساليب التدريبية تطوراً وفعالية وإن كانت باهظة التكاليف، وتمثيل الواقع الحقيقي لوظيفة، ويتولى المدرب بعد ذلك تدريب وتعليم المتدربين على أداء العمل المطلوب من خلال قيامه بمهام الوظيفية

5. المؤتمرات: تستخدم طريقة المؤتمرات وأساليب النقاش الجماعية للوصول للهدف التدريب، وتتضمن هذه الأساليب مزيجاً من الأسئلة والإجابات والتعليقات من قبل المدرب والإجابات والتعليقات والأسئلة من قبل المتدربين حيث يوجه كل ذلك لتحقيق الأهداف التدريبية.

التقنيات السمعية والبصرية: وهي من الأساليب التدريبية المنتشرة في جميع معاهد التدريب في العالم، حيث تجمع المادة التدريبية في فيديو أو شريط أو توضع على شرائح أو شفافات، ثم تعرض للمتدربين، وينبغي أن تعد الأفلام والأشرطة إعداداً جيداً.

❖ المبادئ الأساسية للتدريب: هناك مجموعة من المبادئ يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تخطيط وتقييم البرامج التدريبية ومنها ما يلي (منصور أحمد: 2012، 56):

- 1 - أن يتم تخطيط برامج التدريب في ضوء العمل الذي يقوم به المتدرب وفي ضوء حاجاته التدريبية الفعلية.
- 2 - أن يتم تدريب المتدرب في بيئة ومواقف شبيهة ببيئة العمل ومواقفه.
- 3 - أن تسمح عملية تخطيط البرامج التدريبية بمشاركة بعض المتدربين فيها.
- 4 - أن تعطي البرامج التدريبية أدواراً إيجابية وفاعلة في مرحلة تنفيذها للمتدربين.
- 5 - أن تتيح البرامج التدريبية خيارات متعددة في الأنشطة والأساليب للمتدربين بناءً على الفروق والحاجات الفردية فيما بينهم.
- 6 - أن تتركز البرامج التدريبية في تخطيطها وتنفيذها على الجوانب التطبيقية والعملية.
- 7 - أن تسمح البرامج التدريبية للمتدربين باشتغال الخبرات فيما بينها في مناخ يسوده التعاون والألفة والاحترام.
- 8 - أن التدريب أثناء الخدمة يرتبط بمجموعة من القيم المطلقة والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتربوية والتي يلتزم بها المجتمع.
- 9 - إن التدريب أثناء الخدمة تعتبر عملية بشرية لا تعتمد كثيراً على البحوث والدراسات المكتبية.
- 10 - أن نجاح البرامج التدريبية يكون متأثراً بتعاون جميع الأفراد.
- 11 - يمتلك القائمون على برامج التدريب الخبرات والمؤهلات المتخصصة في التدريب.

ثانياً: الجزء العملي

❖ عرض البيانات الأولية:

اعتمد الباحث على المنهج الميداني الذي جمع بين الأسلوب الوصفي والتحليلي للبيانات الأولية التي تم جمعها ميدانياً، حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (140) موظف من موظفي مصرف الصحارى بفروعه (الزاوية، المايا، فرع جامعة طرابلس)

اولاً / عينة الدراسة:

جدول (1) يبين حركة استمارات الاستبانة الموزعة على مفردات عينة الدراسة.

البيان	استبيانات موزعة	استبيانات مستلمة	استبيانات مستبعدة	استبيانات صالحة لتحليل
العدد	140	130	10	120
النسبة	100%	92.85%	7.69%	85.71%

ثانياً/ التحليل الإحصائي:

يتم تحليل استمارة الاستبيان حسب إجابات أفراد عينة الدراسة بمصرف الصحارى حول المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بالقسم الثاني من استمارة الاستبيان على النحو التالي:

س1/ ما أهمية إدراك العاملين للمفهوم التدريب والتطوير بمصرف الصحارى؟

الجدول (2) يبين توزيع العينة المستهدفة بالتحليل وتكرارها للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الأسئلة	المتغير	البيان	التكرارات	النسبة المئوية
1	ما أهمية إدراك العاملين لمفهوم التدريب والتطوير بمصرف الصحارى	نعم لا	102 18	85% 15%
2	ما مدى تلقي العاملين دورات تدريبية حول مفهوم التدريب فعلاً بمصرف الصحارى ؟	نعم أكثر من مرة لا	20 40 60	17% 33% 50%
3	هل هناك دور يلعبه الاهتمام بالتدريب والتطوير في مصرف الصحارى ؟	نعم لا	101 19	84% 16%
4	هل لتدريب العاملين وتطوير قدراتهم دور ايجابي بمصرف الصحارى ؟	نعم لا	106 14	88% 12%

من خلال تحليل البيانات الإحصائية بالجدول (2) أعلاه يتبين:

1. نسبة (85%) من العاملين يدركون مفهوم التدريب والتطوير، وفي المقابل نسبة (15%) من العاملين لا يدركون، وهذا بطبيعة الحال يوضح لنا أن معظم العاملين بمصرف الصحارى يدركون معنى مفهوم التدريب والتطوير.

2 - نسبة العاملين من تلقوا الدورات التدريبية أكثر من مرة قد بلغت (33%) ونسبة (17%) قد تلقوا دورة تدريبية واحدة، في حين أن نسبة (50%) تمثل أفراد العينة لمن لم يتلقى أي دورة تدريبية، وهذا

يشير إلى أن مصرف الصحارى يمنح موظفيه دورات تدريبية لتحسين قدراتهم ومهاراتهم العملية والعلمية وهذا بطبيعة الحال يحسن من مستوى الخدمات المصرفية.

3 - نسبة (84%) من العاملين يدركون الدور الذي يلعبه التدريب والتطوير بمصرف الصحارى، في حين أن نسبة (16%) من العاملين لا يعلمون ولا يدركون هذا الدور بالمصرف، وهذا يشير إلى أن مصرف الصحارى يعمل وفقاً لاستراتيجيات التدريب والتطوير بالمصرف.

4 - نسبة (88%) من العاملين يؤيدون بأن هناك دور ايجابي لتدريب وتطوير العاملين بمصرف الصحارى، في حين أن نسبة (12%) من العاملين لا يؤيدون هذا الدور الايجابي، وهذا يشير إلى أن مصرف الصحارى يهتم بالتدريب والتطوير.

الجدول رقم (3) تحليل إدراك العاملين لمفهوم التدريب بمصرف الصحارى

ت	العبارات	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة	
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
1	هل لديك إدراك وشعور كموظف لمفهوم التدريب والتطوير.	0%	0	6%	7	3%	4	6%	102	85%	
2	هل لديك إدراك وشعور بتأثير التدريب على الكفاءة الإنتاجية.	4%	5	4%	5	4%	5	11%	92	77%	
3	هل لديك شعور وإدراك بوجود علاقة طردية بين التدريب وزيادة الكفاءة الإنتاجية	0%	0	4%	5	4%	5	15%	92	77%	
4	هل لديك شعور وإدراك بوجود منفعة للعاملين والمصرف بعد الحصول على دورات تدريبية.	0%	0	0%	0	3%	4	30%	80	67%	
5	هل تشعر بتحسين مستوى الأداء لديك بعد الدورات التدريبية.	5%	6	3%	4	2%	2	36%	65	54%	

من خلال الجدول (3) أعلاه يتبين أن:

1. نسبة 85% من العاملين بمصرف الصحارى لديهم إدراك وشعور لمفهوم التدريب والتطوير، بينما ما نسبته 77% لديهم إدراك بتأثير التدريب على الكفاءة الإنتاجية.
2. نسبة 77% لديهم إدراك بوجود علاقة طردية بين التدريب والكفاءة الإنتاجية، وما نسبته (30%)، 67% لموافق وموافق بشدة يشعرون بوجود منفعة لهم وللمصرف بعد الحصول على الدورات التدريبية، وما نسبته (36%، 54%) يشعرون بوجود تحسن بمستوى الأداء لديهم بعد الحصول على الدورات التدريبية، وهذا بطبيعة الحال يوضح لنا أن أغلب العاملين بمصرف الصحارى يدركون معنى ومفهوم التدريب والتطوير.

❖ اختبار فرضيات الدراسة:

يتطلب الأمر لاختبار فرضيات الدراسة الاستعانة بحزمة البرامج الإحصائية (spss) لإيجاد القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار، ومستوى قيمة F ومقارنتها بقيمة الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) المعتمدة لقبول أو عدم قبول الفرضيات وذلك على النحو التالي:

– قبول الفرضية السالبة إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أكبر من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

– رفض الفرضية السالبة إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أقل من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

✓ - اختبار الفرضية الأولى: وتنص على أنه:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمفهوم التدريب بمصرف الجمهورية وزيادة الكفاءة الإنتاجية ".

والجدول رقم (4) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة والمتغير

التابع وذلك على النحو التالي:

مقاييس الاختبار		معامل ارتباط بيرسون		معامل الانحدار		دلالة النموذج	
المتغيرات	قيمة المعامل	مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
إدراك العاملين بمصرف الصحارى لمفهوم التدريب والتطوير.	0.545	0.000	7.432	0.000	67.134	0.000	

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن:

1 – قيمة معامل الارتباط المحسوبة لمدى أثر إدراك العاملين لمفهوم التدريب والتطوير على الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (0.545) وعند مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

2 – أن قيمة معامل الانحدار المحسوبة لدرجة تأثير متغير إدراك العاملين لمفهوم التدريب والتطوير في متغير الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (7.432) وعند مستوى دلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

3 – أن قيمة f المحسوبة لدرجة العلاقة بين متغير إدراك العاملين لمفهوم التدريب والتطوير ومتغير الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (67.134) وعند مستوى دلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

وتشير هذه النتائج إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بمصرف الجمهورية لمفهوم التدريب والتطوير وزيادة الكفاءة الإنتاجية، حيث أكدت النتائج الإحصائية بالجدول أن إدراك العاملين لمفهوم التدريب والتطوير من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى. أجمالاً من خلال نتائج الجدول فإنه يمكن القول بأنه ثم إثبات عدم صحة الفرضية التي تنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمفهوم التدريب بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

✓ - اختبار الفرضية الثانية واتي تنص على ان: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية ".

الجدول رقم (5) تحليل إجابات العاملين حول التدريب بمصرف الصحارى

ت	العبارات	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	هل يمنح مصرفكم العاملين دورات تدريبية وفقاً للخطط والاستراتيجيات العلمية التي تواكب التطورات وحسب التخصص.	2	2%	5	4%	3	3%	40	33%	70	58%
2	هل لاحظتم تحسن في مستوى أدائكم للعمل حسب تخصصكم بعد تلقي دورات التدريبية	20	17%	30	25%	0	0%	30	25%	40	33%
3	هل كان للدورات التدريبية منفعة إيجابية للعاملين وللمصرف.	4	3%	3	3%	5	4%	43	36%	65	54%
4	هل تنوع برامج الدورات التدريبية له أثر واضح وإيجابي على مستوى الأداء للعاملين بكل الوحدات والأقسام .	3	3%	4	3%	4	3%	50	42%	59	49%
5	هل تتصح المصرف بالاستمرار في منح العاملين دورات التدريبية لما لها من أثر إيجابي على المنظمة ككل.	3	3%	3	3%	4	3%	40	33%	70	58%

من خلال تحليل البيانات الإحصائية بالجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة (33% ، 58%) لموافق وموافق بشدة من العاملين بمصرف الصحارى يقولون بأن مصرف الصحارى يمنح العاملين دورات تدريبية وفقاً للخطط والاستراتيجيات العلمية والتي تواكب الفئة المستهدفة وحسب التخصص المطلوب، وأن ما نسبته (25%، 33%) لموافق وموافق بشدة يقولون بأنهم لاحظوا تحسن في مستوى أدائهم للعمل بعد تلقي دورات التدريبية، وما نسبته (36%، 54%) يقولون بأن للدورات التدريبية منفعة إيجابية للعاملين وللمصرف، أما ما نسبته (42%، 49%) لموافق و موافق بشدة يقولون بأن تنوع برامج الدورات التدريبية له أثر واضح وإيجابي على مستوى الأداء للعاملين بكل الوحدات والأقسام،

وما نسبته (33%، 58%) لموافق وموافق بشدة يقولون بأنهم ينصحون المصرف بالاستمرار في منح العاملين دورات التدريبية لما لها من أثر ايجابي على المنظمة ككل، وهذا بطبيعة الحال يوضح لنا أن معظم العاملين بمصرف الصحارى ممن تحصلون على دورات تدريبية يرون بأن هذه الدورات ترفع من مستوى الأداء للعاملين وأنهم ينصحون المصرف بالاستمرار في منح الدورات التدريبية للعاملين لما لها من أثر ايجابي على مستوى الكفاءة الإنتاجية.

ولتحليل الفرضية الثانية يوضح لنا الجدول رقم (6) نتائج معامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار المتعدد

للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع وذلك على النحو التالي:

مقاييس الاختبار		معامل ارتباط بيرسون		معامل الانحدار		دلالة النموذج	
المتغيرات		قيمة المعامل	مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة
تدريب العاملين بمصرف الصحارى والكفاءة الإنتاجية.		0.447	0.000	6.320	0.000	49.318	0.000

ومن خلال الجدول رقم (6) أعلاه نلاحظ أن:

1 - قيمة معامل الارتباط المحسوبة لمدى أثر تدريب العاملين على الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (0.447) وعند مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).
2 - أن قيمة معامل الانحدار المحسوبة لدرجة تأثير تدريب العاملين في متغير الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (6.320) وعند مستوى دلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

3 - أن قيمة (f) المحسوبة لدرجة العلاقة بين تدريب العاملين ومتغير الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (49.318) وعند مستوى دلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05). وتشير هذه النتائج إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية، حيث أكدت النتائج الإحصائية بالجدول أن اعتماد مصرف الصحارى على خطط واستراتيجيات علمية لتدريب العاملين، والاستمرار في منح الدورات التدريبية كان له الدور الإيجابي في تحسن مستوى أداء العاملين، وبالتالي زيادة الكفاءة الإنتاجية بالمصرف، ومن خلال نتائج الجدول ثم إثبات عدم صحة الفرضية التي تنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين بالمصرف وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

✓ - اختبار الفرضية الثالثة: والتي تنص على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة برامج التدريب بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية".

الجدول رقم (7) تحليل إجابات العاملين حول كفاءة برامج التدريب بمصرف الصحارى

ت	العبارات	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة	
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
1	هل يطبق مصرفكم أسس علمية لبرامج التدريب وبكفاءة تواكب الفئة المستهدفة وحسب التخصص المطلوب.	2	2	2	5	4	3	33	40	58	70
2	هل البرامج التدريبية المتبعة ذات كفاءة ومستوى عالي وجيدة	2	2	2	4	3	2	34	41	59	71
3	هل الأسس والبرامج التدريبية الممنوحة للعاملين تواكب التطور التكنولوجي أول بأول كلما جد جديد .	4	4	3	3	3	5	36	43	54	65
4	هل البرامج التدريبية متجددة ومتنوعة حسب كل الفئات المستهدفة من العاملين وتواكب التطورات العلمية المعاصرة بحداتها.	3	3	3	4	3	4	42	50	49	59
5	هل ساهمت كفاءة البرامج التدريبية في حصولكم على استفادة علمية وعملية قد تزيد من الكفاءة الإنتاجية للمصرف.	20	17	30	25	0	0	25	30	33	40

من خلال تحليل البيانات الإحصائية بالجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة (33%، 58%) لموافق وموافق بشدة من العاملين بمصرف الصحارى يقولون بأن المصرف يطبق أسس علمية لتدريب العاملين تواكب الفئة المستهدفة حسب التخصص المطلوب، وأن ما نسبته (34%، 59%)

موافق وموافق بشدة يقولون بأن البرامج التدريبية المتبعة للعاملين ذات مستوى عالي وجيدة، وما نسبته (36%، 54%) يقولون بأن أسس وبرامج تدريب العاملين تواكب التطور التكنولوجي، أما ما نسبته (42%، 49%) لموافق وموافق بشدة يقولون بأن البرامج متجددة وتواكب التطورات العلمية المعاصرة وما نسبته (25%، 33%) لموافق وموافق بشدة يقولون بأنهم لم يتحصلوا على استفادة علمية وعملية من هذه البرامج، وهذا بطبيعة الحال يوضح لنا أن معظم العاملين بمصرف الصحارى يتحصلون على تدريب جيد يواكب التطور التكنولوجي المعاصر.

ولتحليل الفرضية الثالثة يوضح لنا الجدول رقم (8) نتائج معامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار المتعدد

للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع وذلك على النحو التالي:

مقاييس الاختبار		معامل ارتباط بيرسون		معامل الانحدار		دلالة النموذج	
المتغيرات	قيمة المعامل	مستوى الدلالة	قيمة t	مستوى الدلالة	قيمة f	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
كفاءة البرامج التدريبية بمصرف الجمهورية والكفاءة الإنتاجية.	0.791	0.000	13.312	0.000	363.339	0.000	0.000

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن:

1. قيمة معامل الارتباط المحسوبة لمدى أثر كفاءة البرامج التدريبية على الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (0.791) وعند مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

2. أن قيمة معامل الانحدار المحسوبة لدرجة تأثير كفاءة البرامج التدريبية في متغير الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (13.312) وعند مستوى دلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

3. أن قيمة (f) المحسوبة لدرجة العلاقة بين كفاءة البرامج التدريبية ومتغير الكفاءة الإنتاجية بمصرف الصحارى قد بلغت (363.339) وعند مستوى دلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

وتشير هذه النتائج إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البرامج التدريبية بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية، حيث أكدت النتائج الإحصائية بالجدول أن اعتماد مصرف الصحارى على أسس وبرامج التدريب الجيدة للعاملين وكذلك التنوع والتجدد في البرامج التدريبية بما يواكب التطورات التكنولوجية المعاصرة من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين ، ومن خلال نتائج الجدول فإنه يمكن القول بأنه تم إثبات عدم صحة الفرضية التي تنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البرامج التدريبية بمصرف الصحارى وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

النتائج والتوصيات.

أولاً - النتائج:

1. أن للتدريب اثر في تطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى العاملين وذلك من خلال أن تدريب يساهم في استغلال القدرات الذهنية والجسمية والإبداعية لمواردها البشرية.

2 - تبين من خلال تحليل البيانات إحصائياً بأنه توجد علاقة بين إدراك العاملين والكفاءة الإنتاجية بمصرف الجمهورية حيث تشير معظم إجابات الباحثين إلى انه يوجد لديهم إدراك لمفهوم التدريب والتطوير .

3 - بينت النتائج أنه توجد علاقة بين التدريب والكفاءة الإنتاجية حيث تشير النتائج بأن التدريب يحسن من مستوى الأداء ويساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

- 4 - أن للتدريب أثر على تحسين مستوى الأداء، حيث تشير النتائج أن معظم العاملين المتحصيلين على دورات تدريبية يشعرون بتحسين مستوى أدائهم بعد تلقي الدورات التدريبية.
- 5 - كما تبين أيضاً أنه توجد علاقة بين كفاءة البرامج التدريبية المقدمة خلال الدورات التدريبية وبين زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين، حيث تشير النتائج إلى أن البرامج التدريبية المتجددة وذات الكفاءة العالية والمتنوعة من شأنها أن تساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية.
6. يساهم التدريب في تحقيق الهدف الجوهري للمنظمة المتمثل في بقائها ونموها هذا من جهة ولا يتحقق هذا الغر من التدريب الا إذا قام على أساس الاحتياجات الفعلية للأفراد والتي يتم تحديدها مسبقاً وفقاً للتغيرات البيئية المختلفة كما إن التدريب يساعد على ترسيخ روح المبادرة من خلال نوعية البرامج التي خضع لها خلال عملية التدريب.

ثانياً/ التوصيات:

1. تشجيع العاملين من اجل تقديم أفكار جديدة متعلقة بالعمل جعل عملية التدريب عملية مستمرة وإعطاء العاملين فرص اختيار البرامج التدريبية بما يتناسب مع قدراتهم ومع حاجاتهم التدريبية.
2. توفير التسهيلات المادية للتدريب مثل الاجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية.
3. الاستمرار في منح العاملين دورات تدريبية في كافة المجالات والعمل على زيادة نشر ثقافة المعرفة لفهم وإدراك معنى التدريب والاستشعار به وب دوره في تحسين أداء العاملين والرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية.
4. الاهتمام بتنوع وحدائث برامج الدورات التدريبية للرفع من الكفاءة الإنتاجية بما يخلق ويزيد من التمييز في الأداء الأمر الذي من شأنه أن يزيد في الطلب على الخدمات من قبل العملاء الحاليين واستقطاب عملاء جدد.
5. التركيز على برامج تدريبية جيدة ومتنوعة ومتطورة تواكب طرح الخدمات المصرفية الجديدة بالدولة المتقدمة في كافة المجالات ذات العلاقة بالعمل المصرفي.
6. التركيز والمتابعة لمستوى الكفاءة الإنتاجية والعمل على استخدام الأساليب السريعة والعلمية لتحسينها كلما استشعرت إدارة المصرف هبوط أو تدني في مستوى الأداء وذلك من خلال منح الدورات التدريبية الجيدة وفي الوقت المناسب.

قائمة المراجع:

أولاً: العربية.

- 1- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الكتب الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط1، 2007م.
- 2- أمجد محفوظ جودة، إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010م
- 3 - روية محمد: إدارة الموارد البشرية، جامعة الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث 2007 م.
- 4 - سعيد بن خميس الكعبي: أثر التدريب على تنمية الادارة المحلية - دراسة ميدانية، القاهرة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2002 م.
- 5 - صلاح الشتواني: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، مؤسسة شباب الجامعة، 2003م.
6. صالح سليمان، تقنية تدريب الموارد البشرية، دار اثراء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007.
- 7 - عبدالرحمن بن إبراهيم الشاعر: أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، ط1، الرياض: دار تثقيف للنشر والتأليف، 2009م.
- 8 - علي يونس ميا، وآخرون: قياس أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة ميدانية، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 2009 م.
- 9- حمد عوض، إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزات التنافسية، الدار الجامعية للنشر مصر، الاسكندرية، 2016م.
- 10- محمد قطب، إدارة المواد البشرية بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2010م.
- 11- محمد برعي، أسس إدارة الموارد البشرية في المنظمات، منشورات دار الرضا للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008م.
- 11- محمود ظاهر، إدارة الموارد البشرية، الأسس والمبادئ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007م.
- 12- محمد عبد الفتاح الصريف، التدريب الاداري، المناهج للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2010م
- 13 . منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة ط3، الكويت: وكالة المطبوعات، 2012 م

ثانياً الاجنبية:

- 1- Stanton, W., Futrell, C. (2006), "training and strategic development for individuals", McGraw – Hill Book CO. , NY.
- 2- Atousa Farzad (2010), " Training and challenges facing government service organizations " banks in Isfahan Iran , master Thesis ,Lule University of Technology.