

أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت"

الاستلام: 2025/ 04 /26

التحكيم: 2025/ 06 /29

القبول: 2025/ 06 /30

نبيل جمال سالم باجري^(*)

حسين عبد القادر الجهوري⁽²⁾

© 2025 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2025 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

1 طالب ماجستير - جامعة العلوم والتكنولوجيا - حضرموت، اليمن

2 أستاذ إدارة الأعمال المساعد جامعة العلوم والتكنولوجيا - حضرموت، اليمن

* عنوان المراسلة: h.aljahuri@had.ust.edu , nb2010eel@gmail.com

أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت"

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المجتمع المتمثل في كافة الموظفين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت ساحلاً ووادياً، والبالغ عددهم (780) فرداً، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (258) فرداً، إذ تم توزيع (258) استبانة، وكانت نسبة الاستجابة (90.7%)، ومن ذلك أصبحت العينة مكونة من (234) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن مستوى توافر جودة التدريب كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.27)، وأن مستوى توافر فاعلية الأداء الوظيفي كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.30)، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت، وقد أوصت الدراسة بتحسين الاستمرار في السياسات التدريبية الحالية في المنظمة من غير انقطاع، وإعداد الموازنات وتخصيصها للتدريب؛ كون التدريب يعمل على تحسين الأداء بمستوى كبير، وتغطية الاحتياجات حسب الأولوية، ويفضل منح مكافآت وحوافز للعاملين المبدعين الذين يقدمون أفكاراً إبداعية تنفيذ تطوير العمل.

الكلمات المفتاحية: جودة التدريب، فاعلية الأداء الوظيفي، منظمات المجتمع المدني، محافظة حضرموت.

The Impact Of Training Quality in Effectiveness of Job Performance A Field Study in Civil Society Organizations in Hadhramaut Governorate

Nabil Gamal Salem Bageri ^(1,*)
Hussein Abdulqader Aljahwari ⁽²⁾

Abstract:

This study aimed to identify the impact of training quality on the effectiveness of job performance in civil society organizations in Hadhramaut Governorate. The descriptive and analytical approach was used, relying on the questionnaire as a tool to collect data from the community represented by all workers in civil society organizations in Hadhramaut Governorate, coast and valley, numbering (780) individuals. A simple random sample of (258) individuals was selected. The study reached a set of results, the most important of which are: that the level of availability of training quality was very high with an arithmetic mean of (4.27), and that the level of availability of job performance effectiveness was very high with an arithmetic mean of (4.30), and the existence of a statistically significant impact of training quality on the effectiveness of job performance in civil society organizations in Hadhramaut Governorate. The study recommended improving the continuity of current training policies in the organization without interruption, and preparing budgets and allocating them for training; Since training significantly improves performance and prioritizes needs, it's preferable to offer rewards and incentives to creative employees who offer innovative ideas that benefit business development.

Keywords: *Quality of training, effectiveness of job performance, civil society organizations, Hadramout Governorate.*

(1) Master's Student – University of Science and Technology – Hadhramout , Yemen

(2) Assistant Professor of Business Administration – University of Science and Technology– Hadhramout , Yemen

* Corresponding Email Address: : nb2010eel@gmail.com , h.aljahuri@had.ust.edu
<https://journals.ust.edu/index.php/JSS>

مقدمة الدراسة

يعد التدريب ركيزة أساسية لتعزيز كفاءة العاملين ورفع مستوى أدائهم، إذ يهدف إلى إمدادهم بالمعارف الحديثة، وصقل مهاراتهم، وتطوير اتجاهاتهم لتحقيق أعلى مستويات الجودة والإنتاجية. ومن هذا المنطلق، يبرز التدريب كعامل حاسم في تنمية رأس المال البشري، مما يجعله عنصراً لا غنى عنه في أي استراتيجية تهدف إلى تحقيق التميز المؤسسي (خزام، 2020، 1).

ولقد تزايد اهتمام المنظمات الحديثة بالتدريب، بوصفه أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين جودة الخدمات وبين الأفراد العاملين بالمنظمات، وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة، فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المنظمات التي ترغب في تحسين خدماتها. وزيادة فعاليتها وتطوير مواردها البشرية لمواجهة التغيرات المستمرة، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتحسين فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين. (بوزرقاطة، 2019، 1)

وتعد فاعلية الأداء الوظيفي من العوامل الرئيسة التي تؤثر في نجاح أي منظمة، فالأداء الوظيفي الفعال يعكس كفاءة العاملين على تنفيذ مهامهم وتحقيق أهداف المنظمة. ويعتمد القياس الفعال للأداء الوظيفي على عدد من العوامل، منها المهارات الفردية، التحفيز، والإدارة الفعالة. كما تعد التغذية الراجعة من الزملاء والمديرين عنصراً حاسماً في تحسين الأداء، وتعزيز فاعلية العمل. (الجبوري، 2018، 124)

ومن خلال هذه الدراسة سوف يتم التعرف على أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني حضرموت .

مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية دور منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت، وزيادة انتشارها، وتنوع أنشطتها، وما تقدمه من خدمات لشريحة واسعة من الناس، فقد رأى الباحث أن التعرف على أثر جودة التدريب في الموارد البشرية محور رئيساً لا بد من دراسته، وذلك بسبب توجه عدد من المنظمات لتدريب مواردها البشرية، ومن خلال النزول الميداني الذي قام به الباحث على عدد من منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت مستخدماً الملاحظة والمقابلة مع عدد من أفراد عينة الدراسة الذين بلغ عددهم (15) فرداً، وإجراء دراسة استطلاعية تبين أن هناك ضعفاً في جودة البرامج التدريبية؛ نظراً لضعف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات محل الدراسة، بسبب غياب المنهجية العلمية في تحليل الاحتياجات التدريبية، وضعف إشراك العاملين في عملية تحديد احتياجاتهم التدريبية يؤدي إلى تصميم برامج تدريبية غير ملائمة لواقعهم العملي، كما تعاني بعض المنظمات من غياب الخبراء في مجال التدريب وتحليل الاحتياجات التدريبية، وتفتقر بعض المنظمات إلى عمليات متابعة وتقييم لنتائج التدريب، مما يجعلها غير قادرة على معرفة مدى تأثير التدريب في الأداء الوظيفي.

ولذلك يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة لمعرفة أثر جودة التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) في فاعلية الأداء الوظيفي بأبعادها (المثابرة والمواظبة في العمل، الدقة والجودة في الإنجاز، التحفيز، العمل بروح فريق العمل) في منظمات المجتمع المدني محافظة حضرموت. ويتفرع من الهدف الرئيس الأهداف الآتية:

1. معرفة أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.
2. معرفة أثر تصميم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.
3. معرفة أثر تنفيذ البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.
4. معرفة أثر تقييم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية

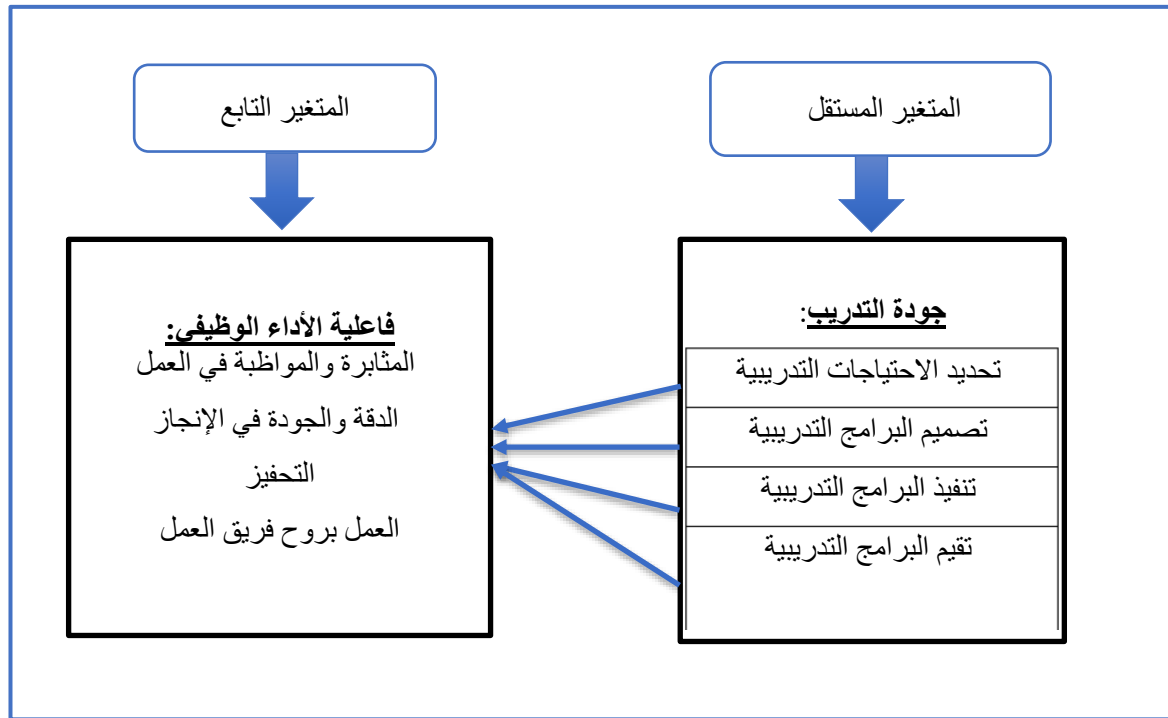
1. تركّز هذه الدراسة على أهمية التدريب المستمر كركيزة أساسية لنجاح المنظمات، لا سيما منظمات المجتمع المدني في اليمن، في ظل التحديات المتزايدة التي تفرضها بيئة العمل المتغيرة.
2. محاولة لإثراء المكتبة العربية واليمنية بدراسة علمية عن أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

الأهمية العملية

1. محدودية الدراسات التي تناولت مشكلة التدريب في منظمات المجتمع المدني عموماً وفي حضرموت خاصة؛ إذ إنّ غالبها طبقت في منظمات حكومية وشركات خاصة.
2. تتناول هذه الدراسة أثر التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي الذي يعد موضوعاً مهماً بالنظر إلى الآثار الإيجابية التي يؤمل أن تتحقق جراءه من زيادة في إنتاجية العامل، وإتقانه لعمله، واستعداده لبذل كل ما لديه لتحقيق أهداف المنظمة قيد الدراسة ... إلخ.
3. إبراز الدور المحوري لمنظمات المجتمع المدني في تحقيق التنمية في محافظة حضرموت.

النموذج المعرفي للدراسة

من مراجعة الدراسات السابقة وما ذكر في الاطار النظري المتعلق بمتغيريها ، جرى بناء نموذج الدراسة ، والذي يتكون من المتغير المستقل (جودة التدريب) والمتغير التابع (فاعلية الأداء الوظيفي) المتغير المستقل (جودة التدريب)، والمتغير التابع (فاعلية الأداء الوظيفي) ويتضح ذلك من الشكل (1).



شكل رقم (1) نموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة (بوسمينت وسفاري، 2022م - وباجير، 2021م - بن داني، 2009م).

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة التدريب وفاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت، وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تصميم البرامج التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تنفيذ البرامج التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم البرامج التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، لأنهما المنهجان الملائمان والأكثر استخداماً في الدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت ساحلاً ووادياً، البالغ عددهم (780) فرداً.

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة من العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت والبالغ عددهم (780)، تم استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (258) استبانة على عينة الدراسة، استرجع منها (234) استبانة صالحة للتحليل من العينة المطلوبة ونسبة (90.7%)

جدول (1) يوضح عينة الدراسة الصالحة للتحليل

منظمات المجتمع المدني	الموزعة	غير صالحة للتحليل	صالحة للتحليل
الإجمالي	258	24	234
النسبة	100%	9.3	90.7

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسة الميدانية 2024م.

أداة الدراسة

قام الباحث بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات بالاعتماد على ما جاء في الدراسات السابقة، كما تم عرضها على مجموعة من المحكمين لإبداء ملاحظاتهم عليها وتعديل ما يلزم، وقد تكونت الاستبانة من جزئين، الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية ويضم البيانات حول الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، والجزء الثاني حول قياس متغيرات الدراسة، إذ شمل مقياس المتغير المستقل جودة التدريب (28) فقرة، وشمل مقياس المتغير التابع فاعلية الأداء الوظيفي (28) فقرة، كما تم التأكد من صدق الأداة وثباتها، إذ كانت قيمة معامل الثبات الإجمالية (0.976)، وهذا مؤشر يدل على تمتع أداة الدراسة بمعامل ثبات مرتفع وبقدرة عالية على تحقيق أغراض الدراسة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تتمثل في الأبعاد والجوانب والمتغيرات التي تتناولها الدراسة وهي جودة التدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) وفاعلية الأداء الوظيفي بأبعادها (المثابرة والمواظبة في العمل، الدقة والجودة في الإنجاز، التحفيز، العمل بروح فريق العمل).

الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

الحدود الزمنية: خلال الفترة من (2024م - 2025م)

الحدود البشرية؛ تم إجراء هذه الدراسة على العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

الدراسات السابقة

1. دراسة (Alenoghena & Aliu, 2023) بعنوان: تدريب الموظفين والأداء التنظيمي لبنوك الودائع المالية المختارة في ولاية لاغوس - نيجيريا.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحقيق في تأثير تدريب الموظفين في الأداء التنظيمي لبنوك الودائع المالية المختارة في ولاية لاغوس، نيجيريا. تم استخدام تصميم بحث مسح مقطعي في الدراسة. يتألف السكان من 450 من موظفي الإدارة الوسطى والعليا في البنوك المختارة لأدائهم المتسق والاستثنائي في فئات الأداء الرئيسية، مثل الربحية وجودة الأصول وجودة الخدمة والكفاءة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم التحقق من صحته، وكان معدل الاستجابة (76.9%)، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي لتحليل البيانات، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين تدريب الموظفين وأداء المنظمة، وأن تدريب الموظفين كان له تأثير ذو دلالة إحصائية في الأداء التنظيمي لبنوك الودائع المالية المختارة.

2. دراسة (بوسمينت وسفاري، 2022م) بعنوان: دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة - الجزائر. هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التدريب على أداء العاملين في شركة الخطوط الجوية الجزائرية - قاعدة وهران، حيث تناولت أبعاد التدريب الأربعة وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ التدريب، وتقييم فعالية التدريب، وتناولت أداء العاملين بأبعاده (بعد شخصية العاملين، بعد سلوك العاملين وبعد نتائج العاملين)، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استبانة على عينة مكونة من (150) فرد، واستعيد منها (121) استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت 80%، وبعد معالجة البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين التدريب وأبعاد أداء العاملين بجميع أبعاده.

3. دراسة (Alhidayatullah, 2022) بعنوان: دور التدريب الوظيفي في تحسين أداء الموظفين - إندونيسيا. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير كل متغير مستقل، أي تدريب المدربين، والمتدربين، والمواد التدريبية، وطرق التدريب، وأهداف التدريب، وبيئة التدريب في أداء العمل للموظفين. استخدم البحث المنهج الوصفي والمنهج الكمي مع طريقة الاستبيان، أجريت هذه الدراسة في إندونيسيا على مجموعة من المؤسسات الحكومية، إذ تكونت العينة من (347) فرداً، تم تحليل البيانات المستخدمة عبر تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بناءً على الاختبار الجزئي لمتغيرات مدرب التدريب، والمواد التدريبية، وطرق التدريب، وأهداف التدريب، وبيئة التدريب، وهناك تأثير إيجابي ومهم في أداء الموظف، في حين لا يوجد تأثير معنوي لمتغير المتدرب في أداء عمل الموظف، وفي الوقت نفسه تم (اختبار F) لمدرب التدريب والمتدرب والمواد التدريبية وطرق التدريب وأهداف التدريب وبيئة التدريب، وكان له تأثير إيجابي ومهم في أداء الموظف.

4. دراسة (باجير، 2021م) بعنوان: أثر التدريب في الولاء التنظيمي - اليمن.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر التدريب في الولاء التنظيمي بمنظمات القطاع الثالث بمحافظة حضرموت، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة خاصة بهذه الدراسة بغرض جمع البيانات المتعلقة باتجاهات المستجيبين نحو مستوى التدريب، والمتمثل في (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) ومستوى الولاء التنظيمي المتمثل (الولاء العاطفي، الولاء الاستمراري، الولاء الأخلاقي) في منظمات القطاع الثالث بمحافظة حضرموت. تكون مجتمع الدراسة من المديرين والموظفين بمنظمات القطاع الثالث بمحافظة حضرموت، والذي بلغ عددهم (2000) موظف، تم اختيار عينة عشوائية عدد أفرادها (322) موظفاً، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: أن مستوى التدريب في منظمات القطاع الثالث جاء مرتفعاً، كما أظهرت الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي في منظمات القطاع الثالث بمحافظة حضرموت جاء مرتفعاً، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجميع أبعاد التدريب، المتمثلة بـ (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) في الولاء التنظيمي في منظمات القطاع الثالث بمحافظة حضرموت.

5. دراسة (الظاهر وأحمد، 2021م) بعنوان: أثر التدريب في الأداء الإبداعي للعاملين في شركة الكهرباء الأردنية المساهمة العامة المحدودة - الأردن.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب في الأداء الإبداعي للعاملين بشركة الكهرباء الأردنية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة الكهرباء الأردنية المساهمة العامة المحدودة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت العينة من (60) فرداً، وقد توصلت الدراسة إلى إثبات الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الإبداعي، وأن أبعاد التدريب والأداء الإبداعي ذات أثر إيجابي حسب رأي المبحوثين، وهناك علاقة إيجابية بين التدريب وأبعاده المختلفة (كفاءة المدرب، الموضوعات التدريبية، الاحتياجات التدريبية، أسلوب التدريب) والأداء الإبداعي. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ما يأتي:

1. أن هذه الدراسة تعد من الدراسات القليلة أو المحدودة - في حدود علم الباحثين - التي درست موضوع أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.
2. اختلاف مجتمع الدراسة الحالية وعينتها وهم الموظفين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت عن مجتمع وعينات الدراسات السابقة.

الإطار النظري للدراسة

مفهوم التدريب

يعرف التدريب بأنه "عملية منتظمة تهدف إلى تزويد العامل بالمعرفة المتخصصة، وتطوير المهارات وتغيير السلوك لأداء عمله الحالي أو المستقبلي، بما يساعد على تحقيق غايات المنظمة. (منظمة العمل الدولية، 2016، 57)، فالتدريب هو المجهود الذي يؤدي إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات في الموظفين والمديرين، بحيث يصبح كل

فرد منهم أكثر كفاءة في أداء العمل الموكل إليه. فالموظف الجديد يكتسب المهارة، والموظف الذي على رأس العمل سنوات يزيد من قدرته الإنتاجية، وهو نشاط معني بتدريب الأشخاص ومساعدتهم ليكونوا أكبر ثقتاً ومقدرة في حياتهم وفي وظائفهم" (الشريف وآخرون، 2022، 8).

ويمكن للباحث تعريف التدريب بأنه "عملية مستمرة ومنظمة، تقوم بها منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت بتنمية أفرادها العاملين فيها وتطويرهم، عن طريق إكسابهم معارف ومهارات وأفكار تنمي من إدراكهم لطبيعة العمل، وتمكينهم من معرفة اللازم؛ لتحسن من أدائهم للمهام المطلوبة بكفاءة وفعالية".

أبعاد التدريب

تحديد الاحتياجات التدريبية

يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة في جعل البرامج التدريبية أكثر واقعية وفعالية، مما يقلل من الهدر في الجهد والموارد المالية. وتبرز الحاجة إلى التدريب نتيجة للتوسع في نطاق الأعمال، مما يستدعي تعيين موظفين جدد يحتاجون إلى تأهيل مناسب، أو لتعويض النقص في القوى العاملة بسبب ترك بعض الموظفين لوظائفهم، مما يتطلب تدريب الموظفين الجدد، كما يعد التدريب عملية مستمرة لا تقتصر على الموظفين الجدد فحسب، بل تشمل أيضاً الموظفين القدامى على مختلف المستويات الإدارية، لضمان مواكبة التطورات ورفع مستوى الأداء بشكل دائم. (أبو شيخ، 2017، 267) يعرف الاحتياج لغة بأنه "الافتقار والنقص، والحاجة" ويعني "القصور عن المبلغ المطلوب"، والاحتياج هو "ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه" (عطابي وآخرون، 2018، 884).

ويرى الباحث أن تحديد الاحتياجات التدريبية في منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت هو عملية حيوية لضمان فعالية التدريب وتحقيق أهدافه، تتضمن هذه العملية تحديد الفجوات بين المهارات والمعرفة الحالية للعاملين والمتطوعين، والمهارات والمعرفة المطلوبة لأداء مهامهم بكفاءة.

تصميم البرامج التدريبية

تأتي عملية تصميم البرامج التدريبية بعد تحديد الاحتياجات التدريبية، والتي تتضمن مواضيع عدة، أهمها تحديد أهداف البرنامج التدريبي، تحديد المحتوى التدريبي، تحديد أساليب التدريب، تحديد المدربين والمتدربين في البرامج، وأيضاً تحديد تكلفة التدريب وميزانيته، كما يأتي: (بولودان وآخرون، 2018، 29)

1. تحديد أهداف البرنامج التدريبي:

تعد الخطوة الأولى في تحديد البرنامج التدريبي وتصميمه، وهناك طريقة لتحديد الأهداف تعرف بالطريقة الذكية لتحديد الأهداف عبر قاعدة smart، وحتى تكون الأهداف ذكية أو لا بد من تحديدها من جميع الأوجه وربطها بكميات قابلة للقياس وأن تكون ممكنة الإنجاز وفق الإمكانيات ومزمنة.

2. إعداد محتوى التدريب:

إن محتوى البرامج تحدده الأهداف الموضوعية ويتضمن (المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل، وظروف المنظمة، والطرق والأساليب التي يمكن استخدامها لتطوير الأداء وتحسينه، وأنماط السلوك والاتجاهات المتوقعة تنميتها). ويرى الباحث أن تصميم البرامج التدريبية في منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت يتطلب اتباع منهجية محددة تضمن تحقيق أهداف التدريب وتلبية احتياجات المستفيدين، ويجب أن يبدأ تصميم البرنامج التدريبي بتحليل

دقيق للاحتياجات التدريبية للمستفيدين، وذلك من خلال تحديد الفجوات بين المهارات والمعرفة الحالية والمطلوبة، ويجب اختيار أساليب التدريب التي تتناسب مع طبيعة المحتوى التدريبي واحتياجات المستفيدين. تنفيذ البرامج التدريبية

بعد الانتهاء من التهيئة لتنفيذ البرنامج التدريبي، وعندما يحل موعد التنفيذ، يلزم القيام بمجموعة من المهام والفعاليات منها ما يأتي: (ساسي، 2017، 81-82)

1. فعاليات اليوم الأول أو يوم الافتتاح: إذ يعد اليوم الأول أي يوم الافتتاح لتنفيذ الدورة التدريبية أو البرنامج التدريبي أكثر الأيام أهمية، إذ يؤثر في انطباعات جميع الأفراد وردود أفعالهم، من ذوي العلاقة بالبرنامج، سواء من داخل الشركة أم خارجها، من المشاركين أم المدربين أم غيرهم.
2. فعاليات بقية الأيام الأخرى من الدورة: وهي فعاليات تكون مصاحبة للبرنامج التدريبي خلال أيام التنفيذ وفق الجدول الزمني المحدد، وتستمر حتى اختتام وتقويم البرنامج أو الدورة التدريبية، وتتمثل هذه الفعاليات في الاتصال بالمدربين وتأكيد مواعيد وجودهم، وتأمين وسائل نقلهم، وحل المشكلات قبل ظهورها أمام المتدربين، وتأمين نجاح الزيارات الميدانية لمواقع العمل والتنسيق مع المعنيين، وتسهيل مراجعة المتدربين للمكتبة وحصولهم على المراجع والكتب اللازمة لهم، وجمع استمارات المعلومات المطلوبة من المدربين والمتدربين واستمارات التقويم أثناء التنفيذ... إلخ.

تقييم البرامج التدريبية

يعد تقييم البرامج التدريبية عملية ضرورية لقياس فعاليتها في تحقيق الأهداف المحددة، وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، ويرتبط التقييم ارتباطاً وثيقاً بتخطيط التدريب الذي يسبقه، حيث يتم تحديد الأهداف بناءً على الاحتياجات التدريبية الفعلية (تنمية المهارات، المعلومات، السلوك، الاتجاهات)، ويشمل التخطيط تحديد الأهداف، تصميم البرامج، وتحديد المحتوى والأساليب. بعد التنفيذ، يأتي التقييم لتحديد مدى نجاح التدريب وتزويد الإدارة برؤى لتحسينه. (ساسي، 2017، 85)

ويرى الباحث أن تقييم البرامج التدريبية في منظمات المجتمع المدني بمحافظات حضرموت يمثل خطوة أساسية لضمان تحقيق أهداف التدريب وتحسين أدائه، وتتضمن أهداف التقييم عادةً قياس مدى تحقيق أهداف التدريب، وتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي، وتقديم توصيات لتحسينه.

مفهوم الأداء الوظيفي

يُعرف مفهوم الأداء الوظيفي بأنه: "نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة". (النعيمي، 2023، 43)

كما يعرف بأنه "الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرة وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد" (بوشليق ومحمد، 2015، 6).

ويُعرف الباحث الأداء الوظيفي بأنه: قدرة الفرد على تحقيق أهداف منظمات المجتمع المدني بمحافظات حضرموت من خلال جهوده المبذولة وسلوكه داخلها.

أبعاد الأداء الوظيفي

بعد المثابرة والمواظبة في العمل

المواظبة والمثابرة في العمل تنبعان من التزام الفرد تجاه وظيفته، وهو حالة نفسية ورغبة في بذل الجهد لتحقيق أهداف المنظمة. المواظبة تعكس الالتزام بمواعيد العمل، بينما المثابرة تجسد الجدية والتفاني وتحمل المسؤولية وإنجاز المهام في وقتها، بالإضافة إلى الحاجة إلى التوجيه لتقييم الأداء. وتكمن أهميتهما في كونهما محفزاً للحماس والجد، وعاملاً للانضباط الذاتي الذي يعزز الالتزام بالأداء الكامل (بن داني، 2020، 18)، وتعني المثابرة والمواظبة "الاستمرار في العمل، وبذل الجهد المتواصل؛ لتحقيق الأهداف المرجوة رغم الصعوبات والتحديات، مع الالتزام بالحضور والانتظام في أداء المهام" (العميان، 2019، 145)

ويرى الباحث أن بعد المثابرة والمواظبة في العمل يعد عنصراً أساسياً في تحقيق الأداء الفعال داخل منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت، والذي يعكس مدى التزام الأفراد بالعمل واستمرارهم في أداء المهام رغم التحديات والصعوبات، والمثابرة تشير إلى قدرة الموظف على مواجهة التحديات والعقبات دون استسلام، بينما تعكس المواظبة مدى انتظامه والتزامه بالعمل وفق الجداول الزمنية والمهام الموكلة إليه.

بعد الدقة والجودة في الإنجاز

يقصد بإنجاز العمل الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله، ويقاس ببعض الحركات والوسائل والطرق التي يقوم بها العامل في أدائه لعمله (بوشليق ومحمد، 2015، 46)، وتعد دقة الأداء مقياساً يوضح مدى تحقيق الأهداف والنتائج المطلوبة من العمليات والأنشطة التشغيلية والإدارية التي يقوم بها العاملون والأقسام داخل المنظمة (قدور، 2020، 12)، وتمثل جودة الأداء مدى مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل)، وتنعكس أيضاً على مدى تلبية رغبات العملاء (بلقاسم وحاج، 2017، 10)

ويرى الباحث أن بعد الدقة والجودة في الإنجاز يعد من الركائز الأساسية لتحقيق الفاعلية والكفاءة في منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت، إذ يعكس مدى التزام الأفراد بالمعايير المهنية والأخلاقية في أداء المهام والأنشطة. فالدقة تشير إلى تنفيذ الأعمال وفقاً للمواصفات المطلوبة دون أخطاء، بينما تعبر الجودة عن تقديم خدمات ذات قيمة عالية تلبي احتياجات المستفيدين وتعزز سمعة تلك المنظمات.

بعد التحفيز

التحفيز هو المحرك الأساسي لسلوك الأفراد، فالتحفيز يساهم في جعل الأفراد يتنافسون لتقديم أفضل ما لديهم ليحصلوا على المكافآت الأفضل، لذا يعرف التحفيز بأنه مجموع الدوافع، الرغبات، الحاجات، والتفصيلات سواء الداخلية أو الخارجية التي تحث الفرد على العمل المناسب، كما عرف كذلك بأنه المحرك الذي يدفع الفرد لإشباع حاجاته ولتحقيق رغباته أو الإجابة عن طلباته التي توجهه (شنافي، 2015، 162).

ويرى الباحث أن بعد التحفيز يعد من العوامل الجوهرية التي تؤثر في الأداء الوظيفي لموظفي منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت، والذي يساهم في زيادة الإنتاجية، وتعزيز الولاء المؤسسي، وتحقيق الأهداف بكفاءة. فالموظفون الذين يشعرون بالتحفيز يكونون أكثر التزاماً وابداعاً في أداء مهامهم، مما ينعكس إيجابياً على أداء تلك المنظمات بشكل عام.

بعد العمل بروح فريق العمل

يعد مفهوم العمل الجماعي مفهوماً قديماً، فالإنسان منذ القدم عاش في جماعات لغرض تحقيق منافع شخصية وجماعية، ولتحقيق هذه المنافع كان لابد من العمل الجماعي لتحقيقها، ونجد أن المنظمات اليوم تقوم على العمل الجماعي؛ لتحقيق الأهداف المسطرة، فلا يمكن للعامل أن يحقق أهداف المنظمة إلا عن طريق تقسيم تلك الأهداف إلى صغيرة يمكن لكل فرد العمل عليها، ذاك أن فرق العمل من أشكال التعاون إذ يتم فيها السماح لكل فرد بالمشاركة في إنجاز العمل، وأن يجربوا ما لديهم من قدرات؛ لتحقيق الهدف، وتنمية مهاراتهم ومعارفهم، وتبقى فاعلية فرق العمل متوقفة على حسن اختيار أعضائه، وحسن مشاركتهم (معتوق، 2016، 53).

ويرى الباحث أن بُعد العمل بروح فريق العمل يعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز فاعلية منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت، إذ يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية. فالتعاون بين الأفراد داخل المنظمة يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفعالية، مما يعزز من استدامة تلك المنظمات وتأثيرها في المجتمع.

اختبار فرضيات الدراسة

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

جدول (2): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط للتعرف على أثر بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل الانحدار b	مستوى الدلالة Sig
تحديد الاحتياجات التدريبية	فاعلية الأداء الوظيفي	0.96	0.89	0.000

تشير بيانات الجدول (2) إلى وجود علاقة ارتباط قوية جداً وإيجابية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.96)، ومعامل الانحدار (0.89)، مما يدل أنه كلما تم تحديد الاحتياجات التدريبية كلما أدى ذلك إلى رفع فاعلية الأداء بنسبة 89%، كما أن الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) تؤكد معنوية النموذج، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت".

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حرص المنظمات المبحوثة على تحديد الاحتياجات التدريبية الفعالية وتوجيه الجهود نحوها مما يستلزم تقديم التدريب الذي يلبي هذه الاحتياجات، والمساعدة في تحسين أداء العاملين بشكل مباشر لأنهم يكتسبون المهارات والمعرفة التي يحتاجونها تحديداً، وبالتالي تحقيق أهداف تلك المنظمات.

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

جدول رقم (3): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط للتعرف على أثر بُعد تصميم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظته حضرموت.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل الانحدار b	مستوى الدلالة Sig
تصميم البرامج التدريبية	فاعلية الأداء الوظيفي	0.87	0.97	0.000

تشير بيانات الجدول (3) إلى وجود علاقة ارتباط قوية جداً وإيجابية بين تصميم البرامج التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.87)، ومعامل الانحدار (0.97)، مما يدل أنه كلما تم تصميم البرامج التدريبية كلما أدى ذلك إلى رفع فاعلية الأداء بنسبة 97%، كما أن الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) تؤكد معنوية النموذج، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت".

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن برامج التدريب المصممة بعناية، تأخذ في الاعتبار أهداف المنظمة وأولياتها، وهذا التوافق بين أهداف التدريب وأهداف المنظمة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتحقيق النتائج المرجوة، مما يضمن فاعلية الأداء الوظيفي الفردي والجماعي بشكل مباشر في تلك المنظمات.

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالث:

جدول (4): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط للتعرف على أثر بُعد تنفيذ البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل الانحدار b	مستوى الدلالة Sig
تنفيذ البرامج التدريبية	فاعلية الأداء الوظيفي	0.87	0.86	0.000

تشير بيانات الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط قوية جداً وإيجابية بين تنفيذ البرامج التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.87)، ومعامل الانحدار (0.86)، مما يدل أن عملية تنفيذ البرامج التدريبية تؤدي بلا شك إلى رفع فاعلية الأداء بنسبة 86%، كما أن الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) تؤكد معنوية النموذج، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتنفيذ البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت".

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن تنفيذ البرامج التدريبية، يعني تطبيق تلك البرامج فعلياً وبالتالي تزويد العاملين بالمعارف والمهارات التي يحتاجونها لأداء مهامهم بكفاءة، وتعزز من فهم الموظفين لأساليب العمل الحديثة، وهذا ينعكس على إنتاجية الموظفين في تلك المنظمات.

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

جدول (5): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط للتعرف على أثر بُعد تقييم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل الانحدار b	مستوى الدلالة Sig
تقييم البرامج التدريبية	فاعلية الأداء الوظيفي	0.87	0.87	0.000

تشير بيانات الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط قوية جداً وإيجابية بين تقييم البرامج التدريبية وفاعلية الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.87)، ومعامل الانحدار (0.87)، مما يدل أن أي عملية تقييم للبرامج التدريبية يؤدي إلى رفع فاعلية الأداء بنسبة 87%، كما أن الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) تؤكد معنوية النموذج، وبذلك

ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05) \leq \alpha$ لتقييم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت". ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التقييم يحدد مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه، والتعرف على الجوانب التي كانت فعالة في البرنامج التدريبي والأخرى التي تحتاج إلى تحسين، وهذا يساعد على تحسين البرامج التدريبية اللاحقة والذي سينعكس إيجابياً على رفع مهارات الموظفين وكفاءتهم فضلاً عن رفع مستوى الإنتاجية، كما يضمن أن البرامج التدريبية ستظل مواكبة للتغيرات في بيئة العمل أو الأولويات المؤسسية. وبالتالي زيادة فاعلية الأداء الوظيفي.

اختبار الفرضية الرئيسة:

تنص الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05) \leq \alpha$ لجودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت.

جدول (6): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لأثر أبعاد جودة التدريب مجتمعة في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

ت	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار b	معامل الارتباط R	القيمة الاحتمالية sig
1	تحديد الاحتياجات التدريبية	0.69	0.98	0.000
2	تصميم البرامج التدريبية	0.11		
3	تنفيذ البرامج التدريبية	0.13		
4	تقييم البرامج التدريبية	0.32		

تشير بيانات الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط قوية جداً ($R = 0.98$) بين جودة التدريب بجميع أبعاده وفاعلية الأداء الوظيفي، وتوضح معاملات الانحدار أن جميع الأبعاد لها تأثيرات متفاوتة، وكان أكبرها تحديد الاحتياجات التدريبية (0.69)، يليه تقييم البرامج التدريبية (0.32)، ثم تنفيذ البرامج التدريبية (0.13)، وأخيراً تصميم البرامج التدريبية (0.11)، وكانت القيمة الاحتمالية ($\text{Sig} = 0.000$) تدل على معنوية النموذج، ما يدعم رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05) \leq \alpha$ لجودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت".

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المنظمات المبحوثة تولي اهتماماً كبيراً في تجويد برامج التدريب لديها - بجميع أبعاده - وأنها تسعى من خلال التدريب إلى تقديم محتوى متطوراً ومناسباً وملبي لاحتياجات الموظفين، مما يساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية، كما يركز على المهارات العملية والمعارف التي يمكن تطبيقها مباشرة في العمل، نظراً لأنها تؤثر بشكل مباشر في تحسين كفاءة العمليات وتقليل الأخطاء، وهذا يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل.

النتائج

نتائج تتعلق بالبيانات الأولية للدراسة

وفقاً للدراسة الميدانية واستجابة العينة من العاملين في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت المبحوثة توصل الباحث إلى الآتي:

- يوجد اهتمام لدى منظمات المجتمع المدني بتوظيف كلا الجنسين، إذ إن غالبية أفراد العينة من جنس الذكور بنسبة (95.3%)، في حين يتوافر جنس الإناث بنسبة (4.7%).

- 2- يتمتع الأفراد العاملون في المنظمات المبحوثة بالشباب والحيوية والنشاط، إذ إن غالبية أفراد العينة تقل أعمارهم دون 40 سنة بنسبة (78.6%).
- 3- يمتلك غالبية أفراد عينة الدراسة مؤهل بكالوريوس بنسبة كبيرة بلغت (76.1%).
- 4- تتوزع وظائف أفراد العينة بين المستويات الإدارية والوظيفية، إذ بلغت نسبة الموظفين (61.1%) في حين كانت القيادة الإدارية بنسبة (38.9%).
- 5- يمتلك أفراد عينة الدراسة خبرات جيدة ومتنوعة، إذ إن تركيز خبرات العينة يتجه نحو فئات الخبرة الأدنى المتمثل في فئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة توافر (40.6%)، في حين كانت غالبية العينة تزيد سنوات خبرتهم فوق 5 سنوات.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الفرعي الأول للدراسة

ينص السؤال الفرعي الأول للدراسة: ما هو مستوى جودة التدريب في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟ وقد تم الإجابة على هذا السؤال عن النحو الآتي:

- 1- ظهر أن مستوى توافر جودة التدريب كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.27)، وبوزن نسبي (85.3) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.
- 2- ظهر أن مستوى توافر تحديد الاحتياجات التدريبية كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.21)، وبوزن نسبي (84.2) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الرابع بين أبعاد جودة التدريب.
- 3- ظهر أن مستوى توافر تصميم البرامج التدريبية كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.27)، وبوزن نسبي (85.5) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الثاني بين أبعاد جودة التدريب.
- 4- ظهر أن مستوى توافر تنفيذ البرامج التدريبية كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.32)، وبوزن نسبي (86.5) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الأول بين أبعاد جودة التدريب.
- 5- ظهر أن مستوى توافر تقييم البرامج التدريبية كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.25)، وبوزن نسبي (85.1) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الثالث بين أبعاد جودة التدريب.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الفرعي الثاني للدراسة

ينص السؤال الفرعي الثاني للدراسة: ما هو مستوى الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟ وقد تم الإجابة عن هذا السؤال عن النحو الآتي:

- 1- ظهر أن مستوى توافر فاعلية الأداء الوظيفي كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.30)، وبوزن نسبي (85.9) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.
- 2- ظهر أن مستوى توافر المثابرة والمواظبة في العمل كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.26)، وبوزن نسبي (85.2) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الثاني بين أبعاد فاعلية الأداء الوظيفي.

3- ظهر أن مستوى توافر الدقة والجودة في الإنجاز كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.26)، وبيوزن نسبي (85.2) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الثالث بين أبعاد فاعلية الأداء الوظيفي.

4- ظهر أن مستوى توافر التحفيز كان مرتفعاً بوسط حسابي (4.14)، وبيوزن نسبي (82.9) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الرابع بين أبعاد فاعلية الأداء الوظيفي.

5- ظهر أن مستوى توافر العمل بروح فريق العمل كان مرتفعاً جداً بوسط حسابي (4.36)، وبيوزن نسبي (87.2) يدل على توافر بتقدير جيد جداً لدى منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الأول بين أبعاد فاعلية الأداء الوظيفي.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الفرعي الثالث للدراسة

ينص السؤال الفرعي الثالث للدراسة: ما أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟ وقد تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- يشير معامل الارتباط الذي بلغ (0.96) أن بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية له علاقة ارتباط قوية جداً وطردية مع فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

2- يشير معامل التحديد الذي بلغ (91.9) أن بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية له تأثير قوي جداً في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الأول بين أبعاد جودة التدريب.

3- يشير معامل الانحدار الذي بلغ (0.89) أن بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية له أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية الأداء الوظيفي بصورة منفردة في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، حيث

ظهر أن مستوى الأثر بدرجة مرتفعة جداً.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الفرعي الرابع للدراسة

ينص السؤال الفرعي الرابع للدراسة: ما أثر تصميم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟ وقد تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- يشير معامل الارتباط الذي بلغ (0.87) أن بُعد تصميم البرامج التدريبية له علاقة ارتباط قوية جداً وطردية مع فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.

2- يشير معامل التحديد الذي بلغ (76.1) أن بُعد تصميم البرامج التدريبية له تأثير قوي جداً في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الثاني بين أبعاد جودة التدريب.

3- يشير معامل الانحدار الذي بلغ (0.97) إلى أن بُعد تصميم البرامج التدريبية له أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية الأداء الوظيفي بصورة منفردة في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، إذ ظهر

أن مستوى الأثر بدرجة مرتفعة جداً.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الفرعي الخامس للدراسة

ينص السؤال الفرعي الخامس للدراسة: ما أثر تنفيذ البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟ وقد تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

- 1- يشير معامل الارتباط الذي بلغ (0.87) أن بُعد تنفيذ البرامج التدريبية له علاقة ارتباط قوية جداً وطردية مع فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.
- 2- يشير معامل التحديد الذي بلغ (74.9) أن بُعد تنفيذ البرامج التدريبية له تأثير قوي في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الأخير بين أبعاد جودة التدريب.
- 3- يشير معامل الانحدار الذي بلغ (0.86) إلى أن بُعد تنفيذ البرامج التدريبية له أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية الأداء الوظيفي بصورة منفردة في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، إذ ظهر أن مستوى الأثر بدرجة مرتفعة جداً.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الفرعي السادس للدراسة

ينص السؤال الفرعي السادس للدراسة: ما أثر تقييم البرامج التدريبية في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟ وقد تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

- 1- يشير معامل الارتباط الذي بلغ (0.87) أن بُعد تقييم البرامج التدريبية له علاقة ارتباط قوية جداً وطردية مع فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.
- 2- يشير معامل التحديد الذي بلغ (76.1) أن بُعد تقييم البرامج التدريبية له تأثير قوي في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، وفي الترتيب الثاني بين أبعاد جودة التدريب.
- 3- يشير معامل الانحدار الذي بلغ (0.87) إلى أن بُعد تقييم البرامج التدريبية له أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية الأداء الوظيفي بصورة منفردة في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، حيث ظهر أن مستوى الأثر بدرجة مرتفعة جداً.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الرئيس الأول للدراسة

ينص السؤال الرئيس الأول للدراسة: ما أثر جودة التدريب على فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت؟ وقد تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

- 1- يشير معامل الارتباط الذي بلغ (0.98) إلى أن متغير جودة التدريب بصورة مجتمعة له علاقة ارتباط قوية جداً وطردية فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.
- 2- يشير معامل التحديد الذي بلغ (95.1) إلى أن متغير جودة التدريب بصورة مجتمعة له تأثير قوي جداً في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت.
- 3- يشير معامل الانحدار الذي بلغ (1.24) إلى أن متغير جودة التدريب بصورة مجتمعة له أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني بمحافظة حضرموت، إذ ظهر أن مستوى الأثر بدرجة مرتفعة جداً.
- 4- ظهر أن بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية كان أكثر أبعاد جودة التدريب تأثيراً في فاعلية الأداء الوظيفي بصورة مجتمعة بمعامل انحدار بلغ (0.69) ويشير إلى درجة تأثير مرتفعة.
- 5- ظهر أن بُعد تقييم البرامج التدريبية في المرتبة الثانية تأثيراً في فاعلية الأداء الوظيفي بين أبعاد جودة التدريب بصورة مجتمعة بمعامل انحدار بلغ (0.32) ويشير إلى درجة تأثير ضعيفة.
- 6- ظهر أن بُعد تنفيذ البرامج التدريبية في المرتبة الثالثة تأثيراً في فاعلية الأداء الوظيفي بين أبعاد جودة التدريب بصورة مجتمعة بمعامل انحدار بلغ (0.13) ويشير إلى درجة تأثير ضعيفة جداً.

7- ظهر أن بُعد تصميم البرامج التدريبية في المرتبة الرابعة تأثيراً في فاعلية الأداء الوظيفي بين أبعاد جودة التدريب بصورة مجتمعة بمعامل انحدار بلغ (0.11) ويشير إلى درجة تأثير ضعيفة جداً.

نتائج تتعلق بالإجابة عن السؤال الرئيس الثاني للدراسة

ينص السؤال الرئيس الثاني للدراسة: هل توجد فروق بين استجابات المبحوثين حول أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي في منظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)؟ وقد تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت تعزى لمتغير الجنس.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت تعزى لمتغير العمر لصالح فئة العمر (من 40 إلى أقل من 50 سنة).
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أثر جودة التدريب في فاعلية الأداء الوظيفي لمنظمات المجتمع المدني في محافظة حضرموت تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لصالح من يحملون مسمى موظف ومسمى مدير إدارة.

التوصيات

1. يستحسن الاستمرار في السياسات التدريبية الحالية في المنظمة دون انقطاع، وإعداد الموازنات وتخصيصها للتدريب كون التدريب يعمل على تحسين الأداء بمستوى كبير، وتغطية الاحتياجات بحسب الأولوية.
2. يستحسن التركيز على قيام الموظفين بأداء المهام الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.
3. يفضل العمل على قبول مساهمة الموظفين في تحديد الاحتياجات فهم من سيحصلون على التدريب الذي سوف يحسن من أدائهم.
4. يفضل الحفاظ على التواصل المنتظم مع الجهات التدريبية لتبادل الخبرات والآراء، كذلك الحرص على أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة للمتدربين.
5. يفضل العمل على متابعة أثر البرنامج التدريبي في المتدربين بشكل دوري، والعمل على تدوين الملاحظات لسلوك وكفاءة أداء المتدربين بعد التدريب.
6. يفضل منح مكافآت وحوافز للعاملين المبدعين الذي يقدم أفكاراً إبداعية تفيد بتطوير العمل.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو شيخة، أ. ن. (2017). *(إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.*
- بابجير، أ. م. (2021). *(أثر التدريب في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الثالث بمحافظة حضرموت) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة حضرموت، اليمن.*
- بطرني، ل. (2021). *(أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة فرع دمشق لنقابة المحامين) رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.*
- بلقاسم، أ.، & حاج، ن. (2017). *(أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.*
- بن داني، ف. ز. (2020). *(دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة بسكرة، الجزائر.*
- بوزرقاطة، آ. (2019). *(أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة موظفي مديرية جامعة محمد خيضر - بسكرة) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.*
- بوسمينت، آ.، & سفاري، أ. (2022). *(دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة - دراسة حالة الخطوط الجوية الجزائرية قاعدة وهران. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 8(1)، 93-110.*
- بوشليق، أ.، & محمد، ب. (2015). *(دور التكوين في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة ورقلة، الجزائر.*
- بولودان، م.، & عبد اللطوة، ز. (2018). *(دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مديرية الحماية المدنية لولاية جيجل) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.*
- الجبوري، أ. (2018). *(تحليل فاعلية الأداء الوظيفي وعلاقته بالتحفيز في المنظمات. مجلة الإدارة والاقتصاد، 1(45)، 123-145.*
- خزام، د. (2020). *(أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية) رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.*
- ساسي، أ. (2017). *(دور أساليب ووسائل التدريب الحديثة في نجاح البرامج التدريبية: دراسة حالة على شركة الزاوية لتكرير النفط. مجلة كلية الآداب، 2(24)، 77-96.*
- الشريف، و. ح. م.، فريد، أ. م.، & عبد الباسط، و. ف. (2022). *(دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة. مجلة العلوم البيئية، جامعة عين شمس، 51(6)، 335-371.*

- شنافي، ن. (2015). (دورتسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، فرع جنرال كابل بسكرة) أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الطاهر، أ. ع.، & أحمد، ن. م. (2021). أثر التدريب في الأداء الإبداعي للعاملين في شركة الكهرباء الأردنية المساهمة العامة المحدودة: دراسة حالة محافظة العاصمة. *مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا*، 17(1)، 479-494.
- عطابي، ع. (2018). مفهوم الاحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 1(35)، 843-854.
- العميان، م. (2019). (السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- قدور، ك. (2020). (القيادة بالتمكين وأثرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية بالسندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بورقلة) رسالت ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- معنوقي، ل. (2016). (مساهمة أنظمة العمل الجماعي في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية) رسالت ماجستير غير منشورة). جامعة باتنت، الجزائر.
- منظمة العمل الدولية. (2016). (دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل) الطبعة الأولى باللغة العربية). جمهورية مصر العربية.
- النعمي، أ. م. (2023). (دور القادة في التدريب الوظيفي) رسالت ماجستير غير منشورة). جامعة قطر، الدوحة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alenoghena, R., & Aliu, A. (2023). Employee training and organisational performance of selected deposit money banks in Lagos State, Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 5(2), 129–140.
- Alhidayatullah, A. (2022). The role of job training in improving employee performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 1–13.