

أثر التدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمحافظة تعز- الجمهورية اليمنية

الاستلام: 2025/ 07 /15

التحكيم: 2025/ 08 /30

القبول: 2025/ 08 /31

نوريّة عبدالكريم عثمان⁽¹⁾

عبدالله قائد غالب علي⁽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 باحثة ماجستير إدارة الأعمال- قسم ادارة اعمال تنفيذي - مركز الدراسات العليا- جامعة تعز - اليمن.
2 أستاذ إدارة الأعمال المساعد، قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية والإنسانية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن - اليمن.

* عنوان المراسلة: alqaed2004ali@gmail.com

أثر التدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمحافظة تعز - الجمهورية اليمنية

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتخطيط وتصميم التدريب، وتنفيذ التدريب، وتقييم التدريب) في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من المجتمع المتمثل في جميع العاملين في المكتب وعددهم (120) عاملاً، فأصبحت العينة (60) التي تم تحليلها، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى التدريب بشكل عام كان متوسطاً، وأيضاً في بعدي تحديد الاحتياجات التدريبية وتخطيط وتصميم البرامج التدريبية، أما في بعدي تنفيذ التدريب، وتقييم التدريب كان عالياً، وأن مستوى أداء العاملين بشكل عام كان عالياً، كما كان عالياً جداً في بُعد الأداء السياقي، ومتوسطاً في بُعد أداء المهمة، وأنه يوجد أثر للتدريب على أداء العاملين، ولا توجد فروق معنوية تجاه محوري التدريب وأداء العاملين وفقاً لمتغيرات الدراسة، ومما أوصت به الدراسة ضرورة استخدام أدوات تقييم متنوعة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

الكلمات المفتاحية: التدريب - أداء العاملين - مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل.

The Impact of Training on the Performance of Employees of the Office of Social Affairs and Labor in Taiz Governorate - Republic of Yemen

Nouria Abdel Karim Othman ^(1,*)

Abdullah Qaid Ghaleb Ali ⁽²⁾

Abstract:

The study aimed to determine the impact of training in its dimensions) identification of training needs ,planning and design of training ,implementation of training ,evaluation of training (on the performance of employees in the Office of Social Affairs and Labor .The descriptive-analytical approach and questionnaire were used as a tool to collect data from the community represented by all the employees in the office ,(120) so that the sample became (60) analyzed .One of the most important results of the study was that the level of training in general was average ,and also in the dimensions of identifying training needs and planning and designing training programs , while in the dimensions of training implementation and training evaluation ,it was high .The level of performance of the workers in general was high .It was also very high in the contextual performance dimension ,and medium in the task performance dimension .There is also an impact of training on the performance of workers .There are no significant differences towards the training and employee performance axes according to the study variables .The study recommended the use of various assessment tools to identify training needs.

Keywords: *Training - Performance of employees - Office of Social Affairs and Labor.*

(1) MBA Researcher, Executive Business Administration Department, Graduate Studies Center, Taiz University, Yemen.

(2) Assistant Professor of Business Administration, Department of Administrative Sciences, College of Administrative Sciences and Humanities, University of Science and Technology, Head Office Aden, Yemen.

* Corresponding Email Address : alqaed2004ali@gmail.com

المقدمة

تكمن الأهمية الأساسية للتدريب في توفير الأنشطة والخدمات اللازمة، لرفع كفاءة وفعالية المنظمة في أداء عملياتها، على ضوء احتياجاتها الحالية والمستقبلية، وتهدف البرامج التدريبية إلى تحقيق الاستمرارية في العمل والابداعية والابتكارية، بشكل أساسي في رفع معدلات الأداء.

وتعد القوى العاملة المدربة تدريباً جيداً مصدراً رئيساً للميزة التنافسية في ظل اشتداد حدة المنافسة، سواء على الصعيد المحلي أم الدولي، وقد أكدت الكثير من الدراسات على أهمية التدريب ودوره في التأثير في أداء المنظمة والعاملين على حد سواء مثل دراسة (الجميلي، 2014م)، كما أكدت دراسات أخرى على أثر التدريب بعدد من المتغيرات المتصلة بالأداء الوظيفي كدراستي (المخلافي، 2021م)، و(نشاش، 2021م)؛ إلا أن تلك الدراسات ركزت اهتمامها على بيانات مختلفة عما هو الوضع في الجمهورية اليمنية ومنها محافظة تعز، حيث تندر البحوث والدراسات حول هذه الموضوع مما أوجد فجوة مثيرة للاهتمام والدراسة يستدعي سدها لتشكيل إضافة نوعية إلى المكتبة اليمنية والعربية.

وبالتالي تسعى هذه الدراسة إلى دراسة أثر أبعاد التدريب في أداء العاملين في مجال القطاع الاجتماعي على وجه العموم، وعلى وجه الخصوص في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز.

الإطار العام للدراسة:

مشكلة الدراسة:

في ظل الظروف الصعبة التي تمر بها اليمن ونتيجة للحرب الدائرة في البلاد منذ العام 2015م لا تزال تعاني النظم الاجتماعية والاقتصادية الوطنية في اليمن وخصوصاً منظمات الأعمال أو المؤسسات على بمختلف أنواعها الحكومية والخاصة ضعفاً في ممارسة النشاط، وقصوراً في تنفيذ البرامج التدريبية، ونقصاً في الخبرات. وحيث إن الموارد البشرية هي أساس نجاح المنظمات فهذا يفرض على المنظمات القيام بتدريب وتأهيل العاملين فيها وإعطائهم أولوية قصوى ضمن سياساتها وخططها الاستراتيجية، وبما يمكنها من التعامل والتكيف مع البيئة الديناميكية والظروف غير المؤكدة التي تعمل بها، ومع قصور الرؤية الاستراتيجية لدى قيادات بعض تلك المؤسسات بأهمية التدريب وأثره؛ قد ينتج عن ذلك قصور في تنفيذ البرامج التدريبية وخصوصاً خلال الفترة الراهنة.

ومن خلال العمل والمعايشة لأحد الباحثين في المكتب محل الدراسة، ومن واقع التقارير الصادرة عن مكتب الشؤون الاجتماعية، وكذلك قلة الدراسات والأبحاث التطبيقية في موضوع التدريب في البيئة الاجتماعية اليمنية وفي تعز خصوصاً، كل ذلك مثل دافعاً للباحثين لتناول موضوع التدريب لمعرفة أثر التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل، وبما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة لهذه الدراسة، وتبليور مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات الرئيسة الآتية:

1. ما مستوى التدريب في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز؟
2. ما مستوى الأداء في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز؟
3. ما أثر التدريب على أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيس الثالث التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في أداء العاملين في المكتب؟
 - ما أثر تخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين في المكتب؟
 - ما أثر تنفيذ التدريب في أداء العاملين في المكتب؟
 - ما أثر تقييم التدريب في أداء العاملين في المكتب؟
1. هل يوجد فروق معنوية بين آراء أفراد العينة تجاه التدريب وأداء العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والدورات المشاركون بها).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تساهم الدراسة في إثراء المعلومات وزيادة المعارف في موضوعي التدريب وأداء العاملين يمكن أن تشكل إضافة علمية للمكتبة اليمنية والعربية.
- ستعود هذه الدراسة بالفائدة على مؤسسات القطاع الاجتماعي في الجمهورية اليمنية في فهم أهمية تدريب العاملين، وبالتالي سيساعد في معرفة الجانب الذي يؤدي فيه التدريب دوراً حيوياً في تطوير أداء العاملين.

الأهمية العملية:

- تركز هذه الدراسة على القطاع الاجتماعي الحكومي وبحسب علم الباحثين تعد من أوائل الدراسات في البيئة اليمنية التي جمعت بين مفهوم التدريب وتأثيره في أداء العاملين في مؤسسات القطاع الاجتماعي.
- طبقت هذه الدراسة على قطاع مهم وحيوي يهتم بالجانب الاجتماعي في حياة الناس والمحافظة على سلامة المجتمع، وإثراء الدراسات والبحوث في هذا المجال سيكون له أثر إيجابي في تحسين أداء العاملين ومن ثم تحسين بيئة تقديم الخدمات الاجتماعية للمواطنين.
- تقديم اقتراحات وتوصيات ستساعد صناع القرار في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على وجه الخصوص في المكتب بمدينة تعز في وضع استراتيجيات من شأنها تحسين وتطوير أداء العاملين بها.

أهداف الدراسة:

الهدف العام لهذه الدراسة هو معرفة تأثير التدريب بأبعاده الأربعة في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز في اليمن من خلال دراسة ميدانية في أحد فروع المكاتب الحكومية الهامة في القطاع الاجتماعي.

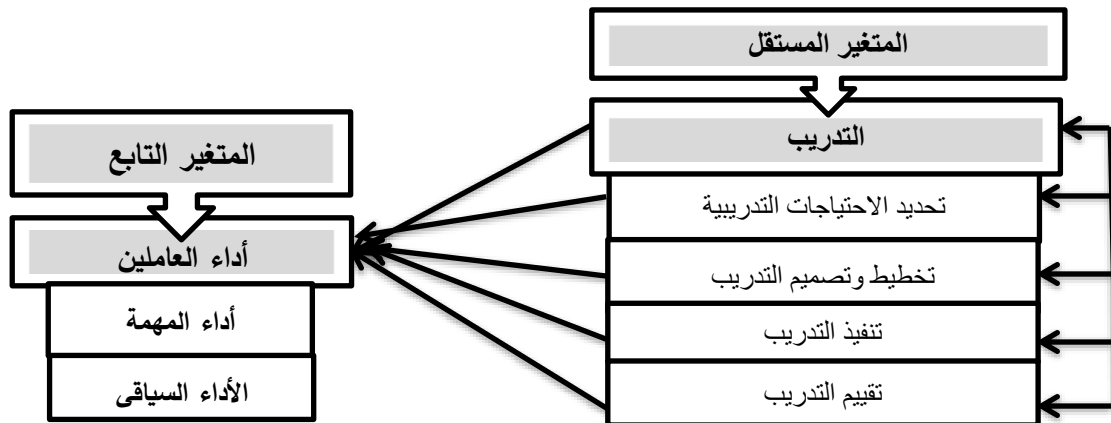
وبالتالي يمكن إيجاز الأهداف الفرعية للدراسة كالآتي:

- التعرف على مستوى التدريب في المكتب.
- التعرف على مستوى أداء العاملين في المكتب.

- معرفة أثر التدريب بأبعاده بأبعاده الأربعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتخطيط وتصميم التدريب، وتنفيذ التدريب، وتقييم التدريب) على أداء العاملين في المكتب.
- التعرف على مدى وجود فروق معنوية بين آراء أفراد العينة تجاه التدريب وأداء العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والدورات المشارك بها).

النموذج المعرفي للدراسة:

يتكون النموذج المعرفي للدراسة من المتغير المستقل (التدريب المكون من أربعة أبعاد) والمتغير التابع (أداء العاملين يتكون من بعدين)، وقد استندت الدراسة في تصميم النموذج المعرفي إلى عدة دراسات منها دراسة (Kuruppu al et.2021) ودراسة (الطيب، 2021م)، ودراسة (النيسافي، 2020م)، كما في الشكل (1):



شكل (1) النموذج المعرفي للدراسة

المصدر: اعداد الباحثان استنادا للدراسات السابقة

فرضيات الدراسة:

- إضافة إلى تساؤلات الدراسة، وبناءً على النموذج المعرفي للدراسة وأهدافها تم صياغة الفرضيات الآتية:
- الفرضية الرئيسية الأولى:** لا يوجد أثر للتدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز. وتنبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:
1. لا يوجد أثر لتحديد الاحتياجات التدريبية في أداء العاملين في المكتب.
 2. لا يوجد أثر لتخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين في المكتب.
 3. لا يوجد أثر لتنفيذ التدريب في أداء العاملين في المكتب.
 4. لا يوجد أثر لتقييم التدريب في أداء العاملين في المكتب.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروق معنوية بين أداء أفراد العينة تجاه التدريب وأداء العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والدورات المشارك بها).

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على دراسة أثر (التدريب) في (أداء العاملين).
- الحدود البشرية: جميع الأفراد العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بجميع المستويات.
- الحدود المكانية: تم تنفيذ الجانب الميداني لهذه الدراسة في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمحافظة تعز.

- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام 2023-2024م.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (المخلافي، 2021م) بعنوان: (أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية في مدينة تعز (دراسة ميدانية في المستشفى الجمهوري التعليمي)).
هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التدريب وفق أبعاده المختلفة في أداء العاملين في المؤسسات الصحية العامة في مدينة تعز في اليمن، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفى الجمهوري في مدينة تعز والبالغ عددهم (422) موظفاً، وتم اختيار عينة مكونة من (200) موظفاً، وكانت العينة عددها (173) مفردة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج: أن كلاً من التدريب وأداء العاملين في المستشفى الجمهوري في مدينة تعز عند المستوى المتوسط، كما وجد أثر دلالة إحصائية لكل من بعدي اختيار المديرين ومحتوي التدريب على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري بينما لا يوجد أثر للاحتياجات التدريبية.
2. دراسة (البساطي، 2021م) بعنوان: (أثر التدريب الإداري في الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على العاملين بجمعية تنمية المشروعات الصغيرة ببورسعيد).
هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب الإداري في الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بجمعية تنمية المشروعات الصغيرة ببورسعيد، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقائمة استقصاء لجمع البيانات، واعتمد على أسلوب العينة العشوائية والتي بلغ حجمها (196) مفردة، وقد توصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد التدريب الإداري، وأبعاد الأداء الوظيفي، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية لأبعاد التدريب الإداري في أبعاد الأداء.
3. دراسة (جميعان، 2021م) بعنوان: (أثر تدريب الموارد البشرية على الأداء المالي في البنوك التجارية الأردنية).
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تدريب الموارد البشرية في الأداء المالي في البنوك التجارية الأردنية، وقد تمثل مجتمع الدراسة من جميع البنوك التجارية الأردنية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية وقد اعتمد الباحث في استخدام بيانات السلاسل الزمنية المقطعية، وذلك من خلال تحليل محتوى التقارير المالية السنوية للبنوك التجارية الأردنية والمفصّل عنها عبر مواقع سوق عمان للأوراق المالية خلال الفترة، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتدريب الموارد البشرية في تحسين العائد التشغيلي على الأصول في البنوك التجارية الأردنية في ظل تباين عمر البنك.
4. دراسة (الطيب، 2021م) بعنوان: (أثر برنامج التدريب التأهيلي على أداء العاملين بشركات نفط وغاز مختارة في السودان).

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر برنامج التدريب التأهيلي في أداء العاملين، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ثلاث من الشركات السودانية العاملة في مجال النفط والغاز (بترودار - النيل للبترول - الروات) واستهدفت الدراسة الأشخاص الذين أهلكوا عن طريق برنامج التدريب التأهيلي في هذه المؤسسات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الباحث العينة العمدية، من خلال الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث بلغت العينة (103) مفردة، وأظهرت النتائج وجود تفصيلات إيجابية بين التدريب النظري وأداء المهمة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين العمل تحت التدريب والأداء السياقي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل تحت التدريب وأداء المهمة.

5. دراسة (النيسافي، 2020م) بعنوان: (أثر استراتيجيات التدريب في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية في قطاع المؤسسة العامة للنفط في سورية).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب في الأداء الوظيفي ببعديه: (أداء المهام، والأداء السياقي)، وكانت عينة الدراسة (119) عاملاً في مستوى الإدارة العليا والوسطي، وخلصت الدراسة إلى أن اهتمام المؤسسة العامة للنفط والشركات بتطبيق مراحل استراتيجيات التدريب متوسط، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي متوسط، يوجد علاقة ارتباط قوية وموجبة بين استراتيجيات التدريب وبعد الأداء الوظيفي، كما يوجد أثر معنوي لاستراتيجيات التدريب في أداء المهام والأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة العليا في المؤسسة العامة للنفط والشركات محل الدراسة بوضع استراتيجيات تدريب تحاكي تطور الأعمال.

6. دراسة (نعمان، 2018م) بعنوان: (علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى جامعة تعز الجمهورية اليمنية).

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى في الجامعة وإلى المقارنة بين اتجاهات القيادات الإدارية وأفراد الإدارة الوسطى في العملية التدريبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد تكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين في جامعة تعز والبالغ عددهم (240) موظفاً وموظفة، وقد اقتصرت الدراسة على الأفراد الذين التحقوا بدورات تدريبية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وأظهرت الدراسة أن هناك ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية، كما أن للوساطة والآراء الشخصية لها دور كبير في اختيار المتدربين.

7. دراسة (Tahir et al, 2014) بعنوان: (أثر التدريب والتطوير على أداء العاملين وإنتاجيتهم، دراسة حالة البنوك المتحدة المحدودة في مدينة بيشاور في باكستان).

هدفت هذه الدراسة لدراسة أثر التدريب والتطوير كمتغيرات مستقلة على أداء العاملين وإنتاجيتهم كمتغيرات تابعة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتمت الدراسة على (76) عاملاً من العاملين في البنوك المتحدة المحدودة في مدينة بيشاور، حيث تم توزيع الاستبانة في ثمانية فروع، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للتدريب والتطوير في أداء العاملين وإنتاجيته.

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

1. تميزت الدراسة الحالية في تطبيقها في مكتب حكومي ذات طابع اجتماعي؛ بينما أجريت الدراسات السابقة سواء منها الأجنبية والعربية واليمنية في بيئات وفي قطاعات غير اجتماعية حكومية سواء منها الخدمية أم الإنتاجية.
2. أن هذه الدراسة أجريت في مرفق استراتيجي وقطاع حكومي حيوي وهو قطاع الشؤون الاجتماعية الذي يحتاج إلى دراسة وتحليل لمعرفة أثر التدريب في أداء العاملين فيه، وذلك للأهمية التي يتمتع به مكتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل باعتبارها من أهم وزارات الدولة التي تتفرد بتقديم الخدمة الاجتماعية.
3. أن هذه الدراسة هي الأولى - على حد علم الباحثين - لدراسة أثر التدريب في الأداء في مكتب الشؤون الاجتماعية بمحافظة تعز وستكون نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في مكاتب مختلفة بمحافظة تعز والمحافظات الأخرى.

الإطار النظري:

أولاً: المتغير التابع: أداء العاملين:

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة (الطيب، 2021م)، ويعرف (al et. 2021) (Kuruppu) الأداء بأنه إنجاز مهمة معينة تقاس بمعايير الدقة، والكفاءة والتكلفة والسرعة. ويمكن تعريف الأداء إجرائياً بأنه العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز، بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى معايير ومعدلات تتم على أساسها مقارنة مستويات أدائهم لتحديد مستوي كفاءتهم في الأعمال الموكلة إليهم.

معايير أداء العاملين:

أشار (الطيب، 2021م) إلى أن معايير الأداء هي عبارة عن مقاييس ومؤشرات لوصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يتولى القيام بمهمة معينة، بينما يري (هلسة، 2020م) أن المعايير تشمل معايير كمية مثل كمية الإنتاج في زمن محدد مقاس بوحدة رقمية واضحة، ومعايير نوعية مثل: دقة الأداء، والسلوك مثل: الالتزام، الولاء.

أبعاد أداء العاملين:

هنالك العديد من الأبعاد للأداء الوظيفي التي قام الباحثون بدراستها، لكن في هذه الدراسة نركز على أهمها: أداء المهمة والأداء السياقي، وهما البعدان اللذان تناولتهما الدراسة في النموذج:

أداء المهمة:

ذكر (البساطي، 2021م) أن أداء المهمة يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة، مثل إنتاج المنتجات، والبيع، وكل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة، فمثلاً في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء تحويل الأفراد من حالة النزاع والصراع إلى جو تنافسي.

الأداء السياقي:

تنطلق أهمية هذا البعد إلى أن المنظمات التي تعتمد على قيام الأفراد بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة وغير قادرة على الصمود لأجل طويل، حيث غالباً ما تحتاج إلى قيام الأفراد بمهام تتجاوز دورهم الرسمي، وهو ما أطلق عليه الباحثون بالأداء السياقي أو كما يسمى أيضاً بالأداء خارج الدور، ويشير الأداء السياقي إلى السلوكيات التي لا تدعم الجوهر الفني للمنظمة، بل تدعم البيئة النفسية والاجتماعية التي تجري فيها العمليات الفنية (النيصافي، 2020).

ثانياً: المتغير المستقل التدريب:

تعد وظيفة التدريب إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية، ولا تختلف أهمية هذه الوظيفة بالنسبة إلى المؤسسة وتنظيماتها عن باقي الوظائف الأخرى، وتختلف باختلاف مجالاتها واتخاذ الأساليب المختلفة لتطبيق برامجها التدريبية (نشاش، 2020).

تعريف التدريب:

إن التدريب في جوهره جهد نظامي متكامل ومستمر يهدف إلى إثراء وتنمية مهارة الفرد لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية (فضيل، 2019)، كما يُنظر إليه بأنه "النشاط المنظم المستمر والمبذول لتزويد المتدربين بالمعارف والمهارات لرفع مستوى أدائهم ولتغيير سلوكهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة (المخلافي، 2021).

ويمكن تعريف التدريب إجرائياً بأنه عملية منظمة لتطوير مهارات ومعارف وسلوكيات الموظفين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز لتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية أكبر.

أبعاد التدريب:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن مفهوم الاحتياجات التدريبية يتعلق ببعدين هما الحاضر والمستقبل، وبذلك تعد الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة (فضيل، 2019م)، وينظر (مدني، 2020) إلى الاحتياجات التدريبية على أنها التغيرات المطلوبة إحداثها في معارف ومهارات وقيم وسلوكيات المتدربين؛ وذلك لرفع مستواهم المهني وكفاءاتهم في أداء عملهم.

2. تصميم وتخطيط البرامج التدريبية:

تعد الاحتياجات التدريبية هي قاعدة أساس لمرحلة تصميم البرنامج التدريبي، فتقوم الإدارة بتصميم برنامج التدريب وتخطيطه بشكل دقيق وواضح يضمن تلبية الاحتياجات، وللوصول إلى برنامج تدريبي مجدي (الرفاعي، 2017).

3. تنفيذ البرامج التدريبية:

تتم عملية تنفيذ التدريب بعد أن يتم وضع البرنامج التدريبي في صورته النهائية، وتحديد عقد الاتفاق بين المؤسسة ومراكز التدريب، وكذلك الاتفاق على كافة الأمور الضرورية لسيير العملية (فتيحة، 2016).

4. تقييم البرامج التدريبية:

تعد عملية التقييم عملية أساسية لتحديد القيم الحقيقية للبرنامج التدريبي، فهي عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية التي تستخدم في الحكم على صلاحية البرنامج التدريبي والأسلوب المتبع في تنفيذه ومدى تحقيق أهدافه (البساطي، 2019).

ثالثاً: نبذة عن مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل محل الدراسة الميدانية:

يؤكد مكتب العمل في رسالته على ضرورة أن يقدم عدداً من الخدمات لمنظمات المجتمع المدني من خلال لوائح ونظم خاصة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وتتمثل هذه الخدمات في القطاعات الآتية:

1. قطاع التنمية الاجتماعية (إدارة الجمعيات والاتحادات - إدارة الأسر المنتجة):

- منح تصاريح إنشاء/ تأسيس الجمعيات التعاونية، والاتحادات والجمعيات والمؤسسات الأهلية، والاتحادات النوعية، واتحاد المحافظة، والاتحاد العام.
- الدخول في شراكة مع منظمات المجتمع المدني في دعمهم بالآلات والمعدات والمواد الخام.
- تأهيل العنصر النسوي الفقير محدود الدخل وتدريبه على الحرف اليدوية المدرة للدخل.

2. قطاع الرعاية الاجتماعية (إدارة الرعاية والحماية الاجتماعية):

- قبول الأحداث في دور الرعاية ومراكزها.
- حماية وتأهيل أطفال الشوارع.
- مساعدة أطفال ضحايا التهريب وإعادةتهم إلى أسرهم.
- قبول الكفيف في مراكز التأهيل والرعاية.
- برامج التأهيل المجتمعي.

3. قطاع القوي العاملة

- تنظيم استخدام العمالة الأجنبية بشأن منح وتحديد تصاريح العمل.
- تسجيل الباحثين عن العمل من العمالة المحلية.
- منح تصاريح إنشاء وفتح مكاتب خاصة لتوفير وتشغيل العمالة.

4. قطاع علاقات العمل (إدارة النقابات والمنازعات) ويشمل الإدارات الآتية:

- إدارة النقابات.
- إدارة المنازعات.
- إدارة الصحة والسلامة.

5. صندوق رعاية وتأهيل المعاقين:

- تمويل برامج وخدمات التأهيل والتدريب المختلفة.
- رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم.

6. صندوق الرعاية الاجتماعية:

- إعانة الضمان الاجتماعي.
- المساعدات النقدية الفورية.
- تدريب المستفيدين من مساعدات الصندوق، وتمويل المشاريع الصغيرة وتأهيلهم.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة، ولتحقيق أهدافها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي المناسب لمثل هذه الدراسات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين والمشرفين والاختصاصيين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل والمراكز التابعة له بمدينة تعز وفقاً لكشوفات الدوام في المكتب، والبالغ عددهم (120) عاملاً وعاملات.

عينات الدراسة وأداة جمع بيانات الدراسة الميدانية:

تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة "ستيفن ثامبسون"، وقد تم توزيع (90) استبانة على عينة الدراسة، واستعيد منها (67)، واستبعد منها (7)، فأصبحت العينة (60) مفردة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة تشمل الأبعاد والفقرات اللازمة لدراسة موضوع أثر التدريب في أداء العاملين بالاستناد إلى عدة دراسات مثل (البساطي، 2021)، و(المخلافي، 2021)، و(الطيب، 2021م)، و(النيسافي، 2020م)، واختبار الموثوقية والصلاحية لأداة الدراسة تم استخدام (معامل الثبات Cornbrash's Alpha، ومعامل التجانس Rho-A، ودرجة معامل الثقة CR)، كما في الجدول (1).

جدول (1) تحليل الموثوقية لأداة الدراسة

متغيرات الدراسة	معامل الثبات Cornbrash's Alpha	معامل التجانس Rho-A	درجة معامل الثقة CR
مدى المؤشر	أكبر من 0.60	أكبر من 0.70	أكبر من 0.70
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.847	0.874	0.885
تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي	0.780	0.801	0.846
تنفيذ البرنامج التدريبي	0.768	0.771	0.844
تقييم البرنامج التدريبي	0.757	0.795	0.835
التدريب	0.931	0.936	0.939
أداء المهمة	0.896	0.904	0.914
الأداء السياقي	0.951	0.952	0.976
أداء العاملين	0.894	0.901	0.912

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج التحليل الإحصائي.

يبين الجدول (1) مؤشرات الموثوقية للمتغيرات الكامنة المعبرة عن أبعاد ومحاو الدراسة والتي في مجملها قد تجاوزت تقريباً الحدود الدنيا لمدى كل مؤشر، حيث نلاحظ بأن معامل الثبات قد تجاوز الحد الأدنى (0.60) لجميع الأبعاد، مما يدل على أن مقياس أداة الدراسة يتمتع بمستويات ثبات مقبولة لأغراض البحث العلمي، وكذلك بالنسبة لمعامل التجانس فقد تجاوز الحد الأدنى (0.70) مما يدل على أن المتغيرات المقاسة لكل بعد متجانسة مع المتغير الكامن الذي تقيسه والممثل لها، كما أن معامل الثقة أيضاً تجاوز الحد الأدنى (0.70) مما يعني أن جميع المتغيرات الكامنة الداخلة في نموذج الدراسة قد مثلت المتغيرات المقاسة المكونة لها بدرجة عالية.

الإجراءات المنهجية للدراسة

وصف نتائج بعد الاحتياجات التدريبية:

جدول (2) وصف نتائج بعد الاحتياجات التدريبية.

م	ترميز الفقرة	الوسط المرجح	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	حسن المطابقة X2
1	Q1	3.42	68%	23%	<.001
2	Q2	3.03	61%	38%	<.001
3	Q3	2.72	54%	47%	<.001
4	Q4	2.48	50%	45%	<.001
5	Q5	2.93	59%	31%	<.001
6	Q6	3.12	62%	31%	<.001
7	Q7	3.88	78%	25%	<.001
بعد تحديد الاحتياجات التدريبية		3.07	61%		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من الجدول (2) أعلاه بناءً على الوسط الحسابي المرجح وأهميته النسبية يبين درجة متوسطة لبعد تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل عام، وكذلك درجة موافقة متوسطة لمعظم فقرات هذا البعد، حيث كانت أعلى فقرة هي Q7 والتي نصها (معلومات الدورات التدريبية قريبة من واقع العمل) بأهمية نسبية 78%، ومعامل اختلاف 25%، وكانت أدنى فقرة Q4 التي تنص أنه (يتم اختيار المادة التدريبية وفق المستويات المعرفية والمهارية للمتدربين) بأهمية نسبية 50%، ومعامل اختلاف 45%، وأهمية نسبية 61% للبعد ككل. كما تشير قيم الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي X2 لحسن المطابقة إلى معنوية تكرارات آراء المستجيبين لجميع فقرات هذا البعد عند مستوى دلالة إحصائية 0.05.

تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي:

جدول (3) وصف نتائج بعد تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي

م	ترميز الفقرة	الوسط المرجح	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	حسن المطابقة X2
1	H1	3.27	65%	26%	<.001
2	H2	2.32	46%	51%	<.001
3	H3	3.72	74%	28%	<.001
4	H4	3.93	79%	23%	<.001
5	H5	3.88	78%	28%	<.001
6	H6	2.51	50%	49%	<.001
بعد تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي		3.27	65%		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من الجدول (3) أعلاه بناءً على الوسط الحسابي المرجح وأهميته النسبية يبين درجة متوسطة لبعد تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي بشكل عام، وكذلك أن درجة موافقة متفاوتة بين ضعيفة ومتوسطة لجميع فقرات هذا البعد، حيث كانت أعلى فقرة هي H4 ونصها (تهتم الإدارة على اختيار المكان والزمان المناسب للتدريب) بأهمية نسبية

79% ومعامل اختلاف 23%، وكانت أدنى فقرة هي H2 ونصها (ترصد الإدارة ضمن موازنتها مبالغ مناسبة لتغطية نفقات العملية التدريبية) بأهمية نسبية 46% ومعامل اختلاف 51% وأهمية نسبية 65% للبعد ككل. كما تشير قيم الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي X2 لحسن المطابقة إلى معنوية تكرارات آراء المستجيبين لجميع فقرات هذا البعد عند مستوى دلالة إحصائية 0.05.

تنفيذ البرنامج التدريبي:

جدول (4) وصف نتائج بعد تنفيذ البرنامج التدريبي.

م	الفقرة	الوسط المرجح	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	حسن المطابقة X2
1	Z1	3.48	70%	30%	<.001
2	Z2	3.87	77%	24%	<.001
3	Z3	2.53	51%	46%	<.001
4	Z4	3.18	64%	32%	<.001
5	Z5	4.24	85%	23%	<.001
بعد تنفيذ البرنامج التدريبي		3.46	69%		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من الجدول (4) أعلاه بناءً على الوسط الحسابي المرجح وأهميته النسبية يبين درجة موافقة عالية لبعده تنفيذ البرنامج التدريبي بشكل عام وكذلك لمعظم فقرات هذا البعد، حيث كانت أعلى فقرة هي Z5 والتي نصها (تهتم الإدارة بطباعة وتوزيع المادة التدريبية بشكل واضح) بأهمية نسبية 85% ومعامل اختلاف 23%، وكانت أدنى فقرة هي Z3 والتي نصها (الأساليب التدريبية المتبعة تشجع المتدربين على الابتكار والإبداع) بأهمية نسبية 51% ومعامل اختلاف 46%، وأهمية نسبية 69% للبعد ككل. كما تشير قيم الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي X2 لحسن المطابقة إلى معنوية تكرارات آراء المستجيبين لجميع فقرات هذا البعد عند مستوى دلالة 0.05.

تقييم البرنامج التدريبي:

جدول (5) وصف نتائج بعد تقييم البرنامج التدريبي

م	الفقرة	الوسط المرجح	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	حسن المطابقة X2
1	K1	3.42	68%	20%	<.001
2	K2	3.67	73%	19%	<.001
3	K3	3.09	62%	26%	<.001
4	K4	4.34	87%	18%	<.001
5	K5	3.40	68%	24%	<.001
بعد تقييم البرنامج التدريبي		3.58	72%		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من الجدول (5) أعلاه بناءً على الوسط الحسابي المرجح وأهميته النسبية يبين درجة موافقة عالية لبعده تقييم البرنامج التدريبي، وكذلك لمعظم فقرات هذا البعد، فقد كانت أعلى فقرة هي K4 (تعد عملية التدريب أداة من أدوات الرقابة الأدائية والسلوكية) بأهمية نسبية 87% ومعامل اختلاف 18%، وكانت أدنى فقرة هي K3 (توظف الإدارة نتائج التقييم في تحسين البرامج التدريبية وتطويرها) بأهمية نسبية 62% ومعامل اختلاف 26% وأهمية

نسبية 72% للبعد ككل. كما تشير قيم الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي X2 لحسن المطابقة إلى معنوية تكرارات آراء العينة.

وصف نتائج المحور الثاني المتغير التابع (أداء العاملين):

وصف نتائج بعد أداء المهام:

جدول (6) وصف نتائج بعد أداء المهام.

م	الفقرة	الوسط المرجح	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	حسن المطابقة X2
1	D1	3.28	66%	25%	<.001
2	D2	3.45	69%	26%	<.001
3	D3	3.58	72%	23%	<.001
4	D4	3.79	76%	23%	<.001
5	D5	2.35	47%	50%	<.001
	D6	2.65	53%	42%	0.00
	D7	3.00	60%	32%	<.001
	D8	3.55	71%	27%	<.001
	D9	2.37	47%	50%	0.01
	D10	2.18	44%	56%	<.001
6	D11	2.48	50%	58%	0.002
بعد أداء المهام		2.97	59%		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من الجدول (6) أعلاه بناءً على الوسط الحسابي المرجح وأهميته النسبية يبين درجة موافقة متوسطة لبعء أداء المهام بشكل عام، وكذلك لمعظم فقرات هذا البعد، حيث كانت أعلى فقرة هي D4 التي نصها (يعتمد أداء المهمة على تركيز الفرد في الأداء بدون أي خطر) بأهمية نسبية 76% ومعامل اختلاف 23%، وكانت أدنى فقرة التي نصها D10 (معايير الأداء التي تستخدمها مكتب العمل قادرة على قياس أداء الموظف بشكل فعال) بأهمية نسبية 44% ومعامل اختلاف 56%، وأهمية نسبية 59% للبعد ككل، كما تشير قيم الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي X2 لحسن المطابقة إلى معنوية تكرارات آراء المستجيبين لجميع فقرات هذا البعد عند مستوى دلالة 0.05.

وصف نتائج بعد الأداء السياقي:

جدول (7) وصف نتائج بعد الأداء السياقي.

م	الفقرة	الوسط المرجح	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	حسن المطابقة X2
1	A1	4.22	84%	25%	<.001
2	A2	4.38	88%	24%	<.001
بعد أداء السياقي		4.30	86%		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من الجدول (7) أعلاه بناءً على الوسط الحسابي المرجح وأهميته النسبية يبين درجة موافقة عالية لبعء الأداء السياقي بشكل عام، وكذلك لمعظم فقرات هذا البعد، حيث كانت أعلى فقرة هي A2 والتي نصها (التدريب يعمل على توسيع مجال الاتصال مع زملائه لغاية تنفيذ واجبات العمل) بأهمية نسبية 88% ومعامل اختلاف 24%، وكانت أدنى فقرة هي A1 والتي تنص أن (التدريب يزيد من ارتباط الموظف بالمنظمة التي يعمل لديها) بأهمية نسبية 84%

ومعامل اختلاف 25%، وأهمية نسبية 86% للبعد ككل. كما تشير قيم الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي X^2 لحسن المطابقة إلى معنوية تكرارات آراء المستجيبين لجميع فقرات هذا البعد عند مستوى دلالة إحصائية 0.05. وصف عموم محتوى أبعاد ومحاو الدراسة:

جدول رقم (8) الدرجة الكلية لمستويات الاستجابة بحسب مقياس أداة الدراسة لعموم محتوى أبعاد ومحاو الدراسة.

البعد / الفقرة	المتوسط	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	معامل الالتواء	Z
تحديد الاحتياجات التدريبية	3.07	61%	24%	0.242	0.78
تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي	3.27	65%	22%	0.018	0.06
تنفيذ البرنامج التدريبي	3.46	69%	21%	-0.540	-1.75
تقييم البرنامج التدريبي	3.58	72%	16%	-0.796	-2.58
محور التدريب	3.35	67%	21%	-0.27	-0.87
أداء المهمة	2.97	59%	25%	0.680	2.20
الأداء السياقي	4.30	86%	24%	-1.948	-6.31
محور أداء العاملين	3.63	73%	20%	-1.252	-4.06

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

تبين النتائج في الجدول (8) أعلاه الدرجة الكلية لمستويات الاستجابة بحسب مقياس أداة الدراسة لعموم محتوى أبعاد ومحاو الدراسة، وكلاً من معاملات الاختلاف والالتواء، كما تبين النتائج مستويات متوسط الاستجابة بحسب مقياس أداة الدراسة لعموم محتوى أبعاد محور التدريب بشكل عام بمستوى متوسط قدره (3.35)، وأهمية نسبية (67%)، ومعامل اختلاف (21%)، أما على مستوى أبعاد المحور فكان أعلاها بعد (تقييم البرنامج التدريبي) بمتوسط (3.58) وأهمية نسبية (72%) ومعامل اختلاف (16%)، وأدناها بعد (تحديد الاحتياجات التدريبية) بمتوسط (3.07) وأهمية نسبية (61%) ومعامل اختلاف (24%).

وبالنسبة لمحور أداء العاملين كان مستوى أداء العاملين بشكل عام بمستوى متوسط قدره (3.63) وأهمية نسبية (73%) ومعامل اختلاف (20%)، أما على مستوى أبعاد المحور فنلاحظ مستوى متدني من الموافقة على بعد (أداء المهمة) بمتوسط (2.97) وأهمية نسبية (59%) ومعامل اختلاف (25%)، بينما حظي بعد (الأداء السياقي) بمستوى عال من الموافقة بمتوسط (4.30) وأهمية نسبية (86%) ومعامل اختلاف (24%). كما وتبين الدرجة المعيارية لمعامل الالتواء إلى رفض فرضية تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي في المجمع، حيث إن معظم القيم خارج الفترة (-2، 2).

اختبار فرضيات الدراسة:

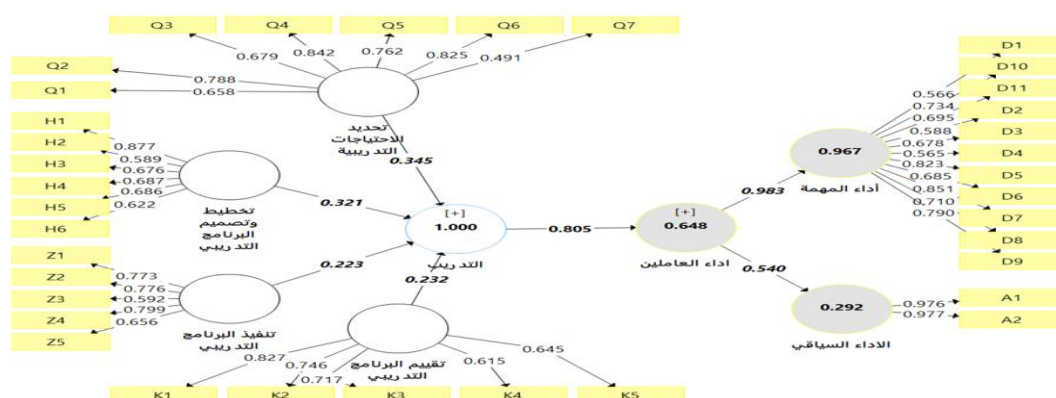
للإجابة على تساؤلي الدراسة الأول والثاني:

يلحظ من بيانات جدول رقم (9) السابق ما يأتي:

- التساؤل الأول: وجد أن مستوى (التدريب) في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل كان متوسطاً بشكل عام.
- التساؤل الثاني: وجد أن مستوى (أداء العمل) في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل كان مرتفعاً بشكل عام.

اختبار فرضيات الدراسة:

أ. اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الأولى والتي تنص على أنه: (لا يوجد أثر للتدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في مدينة تعز)، واختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان تحليل الأنموذج البنائي للمتغيرات الكامنة، وكانت النتائج كما هي موضحة بالشكل (2) والجدول (11) الآتيين.



شكل رقم (2) يبين أثر التدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل.

جدول رقم (10) يبين أثر التدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل.

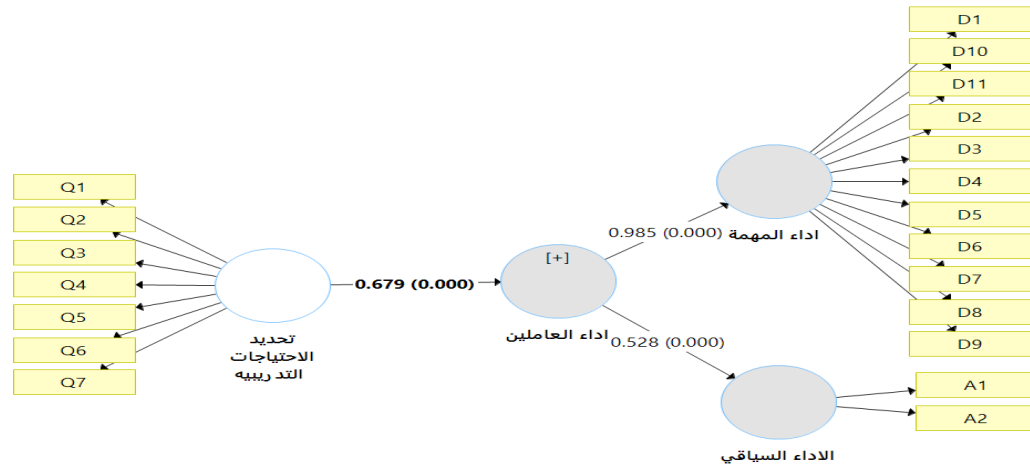
معامل المسار	متوسط معامل المسار	الانحراف المعياري	T	الدلالة	حجم الأثر f2
التدريب -> أداء العاملين	0.805	0.081	9.969	0.000	1.837

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج التحليل الإحصائي.

من خلال مخرجات تحليل النموذج البنائي للمتغيرات الكامنة في الجدول (10) أعلاه المعتمد على الفرضية الرئيسية نلاحظ أن معامل الارتباط بين محور (التدريب) كمتغير مستقل ومحور (أداء العاملين) كمتغير تابع إيجابي قوي 0.805، كما أن حجم الأثر الذي يخلفه المتغير المستقل على المتغير التابع بأبعاده يعد كبيراً 1.837، كما أن علاقة الأثر بين المتغيرين المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الرئيسية للدراسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر للتدريب على أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل، وقبول الفرضية البديلة.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: (لا يوجد أثر لتحديد الاحتياجات التدريبية في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في مدينة تعز)، واختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان تحليل الأنموذج البنائي للمتغيرات الكامنة، وكانت النتائج كما هي موضحة بالشكل (3) والجدول (12) الآتيين.



شكل رقم (3) يُبين أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في أداء العاملين.

جدول رقم (11) يُبين أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في أداء العاملين.

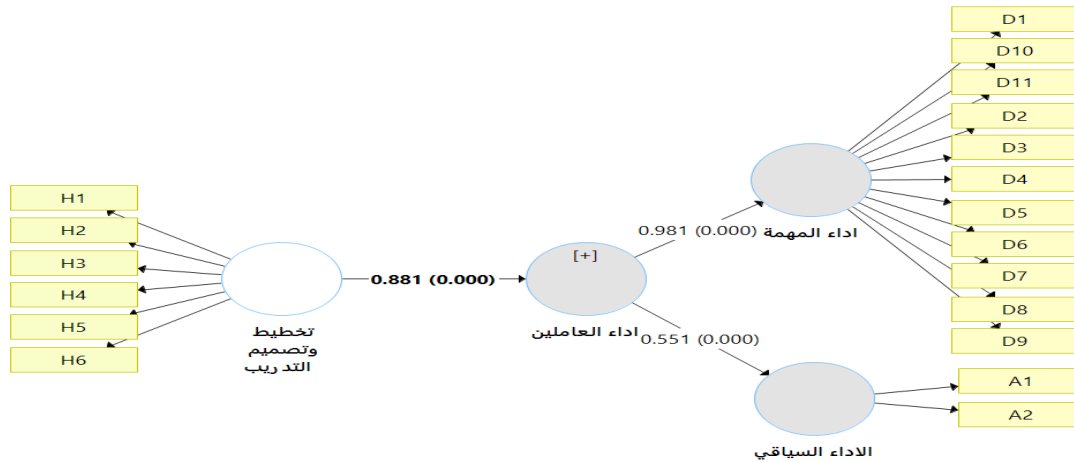
معامل التحديد R2	الدلالة	T	الانحراف المعياري	متوسط معامل المسار	معامل المسار	
0.460	0.000	7.228	0.094	0.698	0.679	تحديد الاحتياجات التدريبية -> أداء العاملين

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من خلال مخرجات تحليل النموذج البنائي للمتغيرات الكامنة في الجدول (11) أعلاه المعتمد على الفرضية الفرعية الأولى نلاحظ أن معامل الارتباط بين محور (تحديد الاحتياجات التدريبية) كمتغير مستقل ومحور (أداء العاملين) كمتغير تابع إيجابي متوسط القوة 0.679، كما تشير قيمة معامل التحديد R2 إلى أن التغير في المتغير المستقل بحسب وحدة القياس المعتمدة لمقياس أداة الدراسة يحدد ما نسبته تقريباً 46% من التغير في المتغير التابع بحسب نفس وحدة القياس، كما أن الأثر بين المتغيرين المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الأولى للدراسة القائلة: لا يوجد أثر لتحديد الاحتياجات التدريبية في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية في مدينة تعز، وقبول الفرضية البديلة.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: (لا يوجد أثر لتخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل)، ولا اختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان تحليل الأنموذج البنائي للمتغيرات الكامنة، وكانت النتائج كما هي موضحة بالشكل (4) والجدول (12) الآتيين.



شكل رقم (4) يُبين أثر تخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين.

جدول رقم (12) يُبين أثر تخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين.

معامل التحدي	معامل المسار	متوسط معامل المسار	الانحراف المعياري	T	الدلالة	معامل التحدي
0.777	0.881	0.887	0.025	34.990	0.000	R2
تخطيط وتصميم التدريب						
- اداء العاملين						

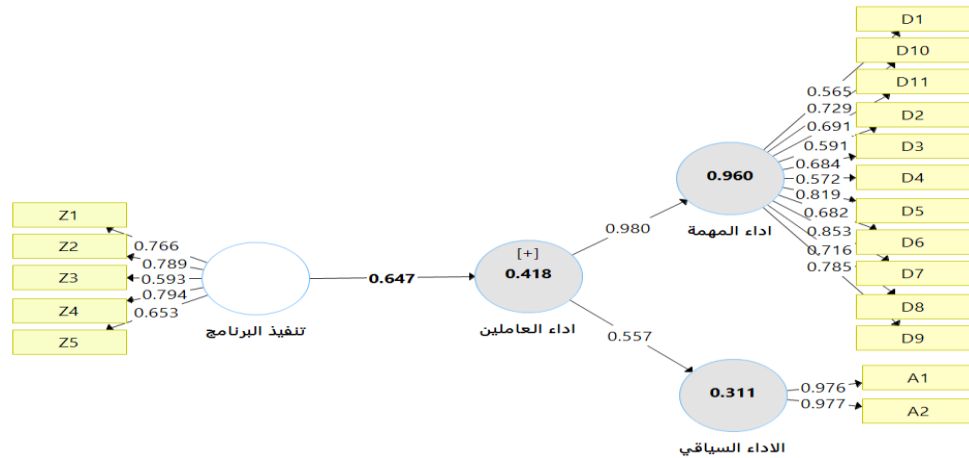
المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من خلال مخرجات تحليل النموذج البنائي للمتغيرات الكامنة في الجدول (12) أعلاه المعتمد على الفرضية الفرعية الثانية نلاحظ أن معامل الارتباط بين محور (تخطيط وتصميم التدريب) كمتغير مستقل ومحور (أداء العاملين) كمتغير تابع إيجابي وعال من حيث القوة 0.881، كما تشير قيمة معامل التحديد R² إلى أن التغير في المتغير المستقل بحسب وحدة القياس المعتمدة لمقياس أداة الدراسة يحدد ما نسبته تقريباً 78% من التغير في المتغير التابع بحسب نفس وحدة القياس، كما أن الأثر بين المتغيرين المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الثانية للدراسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر لتخطيط وتصميم التدريب على أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في مدينة تعز وقبول الفرضية البديلة.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنفيذ التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في مدينة تعز).

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان تحليل الأنموذج البنائي للمتغيرات الكامنة، وكانت النتائج كما هي موضحة بالشكل (5) والجدول (13) كما يلي:



شكل رقم (5) يبين أثر تنفيذ التدريب في أداء العاملين.

جدول رقم (13) يبين أثر تخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين.

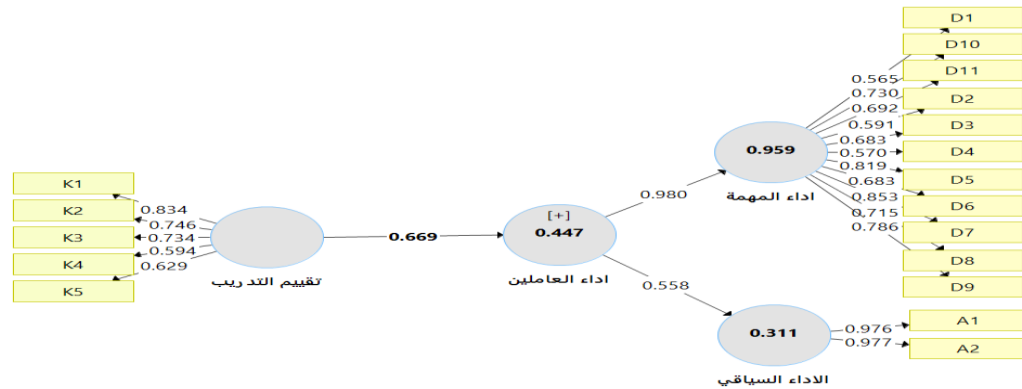
معامل المسار	متوسط معامل المسار	الانحراف المعياري	T	الدلالة	معامل التحدي R2
تدريب -	0.647	0.118	5.459	0.000	0.418
أداء العاملين					

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من خلال مخرجات تحليل النموذج البنائي للمتغيرات الكامنة في الجدول (13) أعلاه المعتمد على الفرضية الفرعية الثانية نلاحظ أن معامل الارتباط بين محور (تنفيذ التدريب) كمتغير مستقل ومحور (أداء العاملين) كمتغير تابع إيجابي ومتوسط من حيث القوة 0.647، كما تشير قيمة معامل التحديد R2 إلى أن التغير في المتغير المستقل بحسب وحدة القياس المعتمدة لمقياس أداة الدراسة يحدد ما نسبته تقريباً 42% من التغير في المتغير التابع بحسب نفس وحدة القياس، كما أن الأثر بين المتغيرين المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في مدينة تعز، وقبول الفرضية البديلة.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: (لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتقييم التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في مدينة تعز). ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان تحليل الأنموذج البنائي للمتغيرات الكامنة، وكانت النتائج كما هي موضحة بالشكل (6) والجدول (14) الآتيين.



شكل رقم (6) يُبين أثر تقييم التدريب في أداء العاملين.

جدول رقم (14) يُبين أثر تخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين.

معامل المسار	متوسط معامل المسار	الانحراف المعياري	T	الدلالة	معامل التحديد R2
تقييم التدريب - < أداء العاملين	0.669	0.692	0.105	6.352	0.000
					0.447

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

من خلال مخرجات تحليل النموذج البنائي للمتغيرات الكامنة في الجدول (14) أعلاه المعتمد على الفرضية الفرعية الثانية نلاحظ أن معامل الارتباط بين محور (تقييم التدريب) كمتغير مستقل ومحور (أداء العاملين) كمتغير تابع إيجابي ومتوسط من حيث القوة 0.669، وتشير قيمة معامل التحديد إلى أن التغير في المتغير المستقل بحسب وحدة القياس يحدد ما نسبته تقريباً 45% من التغير في المتغير التابع بحسب نفس وحدة القياس، كما أن الأثر بين المتغيرين المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لتقييم التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمحافظة تعز وقبول الفرضية البديلة.

ب. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه: (توجد فروق معنوية بين أفراد العينة تجاه التدريب وأداء العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدورات المشاركون بها). واختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان اختبار T-test لعينتين مستقلتين، واختبار التباين الأحادي (ANOVA). والجدول الآتي توضح ذلك.

الفروق تبعاً لمتغير الجنس:

جدول (15) اختبار T-test لعنتين مستقلتين لاختبار الفروق بين أفراد العينة، وفقاً لمتغير (الجنس).

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدلالة
التدريب	ذكور	3.32	0.613	-0.280	0.780
	إناث	3.37	0.630		
أداء	ذكور	3.57	0.745	-0.683	0.497
العاملين	إناث	3.71	0.744		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

يتبين من الجدول (15) أعلاه أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة الذكور تجاه مستوى التدريب وأداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل يقترب من المتوسط الحسابي لدى الإناث بمستوى عال، كذلك وجد أن مستوى دلالة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهو ما يعني عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة تجاه التدريب وأداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل وفقاً لمتغير (الجنس).

الفروق تبعاً لمتغير العمر:

جدول (16) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق بين أفراد العينة، وفقاً لمتغير (العمر).

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة المعنوية
التدريب	بين المجموعات	1.331	3	.444	1.181	.325
	داخل المجموعات	21.048	56	.376		
	المجموع	22.379	59			
أداء العاملين	بين المجموعات	.409	3	.136	.239	.869
	داخل المجموعات	32.007	56	.572		
	المجموع	32.416	59			

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

يتضح من الجدول السابق (16) أن اختبار تحليل التباين الأحادي لم يظهر فروقاً دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول التدريب وأداء العاملين وفقاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) في التدريب (1.181) وفي أداء العاملين (0.239)، بمستويات دلالة إحصائية أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن وجهة نظر أفراد العينة متقارب حول التدريب وأداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل وفقاً لمتغير للعمر.

الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؛

جدول (17) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق بين أفراد العينة، وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي).

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة المعنوية
التدريب	بين المجموعات	1.929	4	.482	1.297	.282
	داخل المجموعات	20.449	55	.372		
	المجموع	22.379	59			
	بين المجموعات	2.826	4	.707	1.313	.276
أداء العاملين	داخل المجموعات	29.590	55	.538		
	المجموع	32.416	59			

المصدر: اعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

يتضح من الجدول (17) أن اختبار تحليل التباين الأحادي لم يظهر فروقاً دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول التدريب وأداء العاملين وفقاً لمتغير المؤهل الجامعي، حيث بلغت قيمة (F) في التدريب (1.297) وفي أداء العاملين (1.313)، بمستويات دلالة إحصائية أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن وجهة نظر أفراد العينة متقاربة حول التدريب وأداء العاملين. وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي).
الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة؛

جدول (18) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق بين أفراد العينة، وفقاً لمتغير (سنوات الخدمة).

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة المعنوية
التدريب	بين المجموعات	1.685	3	.562	1.507	.223
	داخل المجموعات	20.495	55	.373		
	المجموع	22.179	58			
	بين المجموعات	.720	3	.240	.418	.741
أداء العاملين	داخل المجموعات	31.591	55	.574		
	المجموع	32.311	58			

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

يتضح من الجدول (18) أن اختبار تحليل التباين الأحادي لم يظهر فروقاً دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول التدريب وأداء العاملين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، فقد بلغت قيمة (F) في

التدريب (0.223) وفي أداء العاملين (0.741)، بمستويات دلالة إحصائية أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن وجهة نظر أفراد العينة متقارب حول التدريب وأداء العاملين في المكتب وسنوات الخدمة. الفروق تبعاً لمتغير الدورات المشارك بها:

جدول (19) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق بين أفراد العينة، وفقاً لمتغير (الدورات المشارك بها).

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة المعنوية
التدريب	بين المجموعات	2.441	4	.610	1.120	.357
	داخل المجموعات	29.975	55	.545		
	المجموع	32.416	59			
	بين المجموعات	1.254	4	.314	.279	.890
أداء العاملين	داخل المجموعات	61.846	55	1.124		
	المجموع	63.100	59			
	بين المجموعات					
	داخل المجموعات					

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل الـ SPSS.

يتضح من الجدول (19) أن اختبار تحليل التباين الأحادي لم يظهر فروقا دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول التدريب وأداء العاملين وفقاً لمتغير الدورات المشارك بها، حيث بلغت قيمة (F) في التدريب (1.120) وفي أداء العاملين (0.279)، بمستويات دلالة إحصائية أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن وجهة نظر أفراد العينة متقارب حول التدريب وأداء العاملين في المكتب الشؤون الاجتماعية والعمل.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

في ضوء الدراسة الميدانية، وتحليل النتائج توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. أن مستوى التدريب بشكل عام في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل كان متوسطاً، وكذلك بحسب الأبعاد (تحديد الاحتياجات التدريبية وتخطيط وتصميم البرامج التدريبية)، ومستوى عالٍ في بعدي (تنفيذ التدريب، وتقييم التدريب).
2. أن مستوى أداء العاملين بشكل عام في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل كان عالياً، أما بحسب بعد الأداء المهمة كان متوسطاً، ومستوى عالٍ جداً في بعد الأداء السياقي.
3. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للتدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز.
4. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز.

5. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتخطيط وتصميم التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز.
6. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتنفيذ التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمدينة تعز.
7. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتقييم التدريب في أداء العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل.
8. لا يوجد فروق معنوية بين آراء أفراد العينة تجاه أثر التدريب في أداء العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والدورات المشاركون بها).

التوصيات:

في ضوء النتائج، نوصي بالآتي:

1. إشراك جميع العاملين في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
2. استخدام أدوات وتقنيات متنوعة لتحديد الاحتياجات التدريبية، مع مراجعة وتحديث تلك الاحتياجات بشكل دوري.
3. الاهتمام بشكل أكبر في التخطيط والتصميم لبرامج تدريبية تلبي احتياجات المتدربين وأهداف المكتب.
4. توفير برامج تدريبية تركز على المهارات الحديثة المعتمدة على الحاسب الآلي واللازمة لإنجاز المهام بكفاءة.
5. خلق بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والتواصل الفعال بين الموظفين في المكتب.
6. إجراء دراسات مستقبلية حول تحديد الاحتياجات التدريبية في المكتب والمعوقات التي تواجههم لتنفيذ العملية.
7. إجراء دراسات مستقبلية حول أثر أبعاد التدريب في تحسين الأداء المؤسسي في المكتب.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- البساطي، ب. م. ع. (2021). (أثر التدريب على الأداء الوظيفي) رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر.
- الجميل، ط. ع. ن. (2014). (أثر تدريب الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية في المصارف العراقية) رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة دمشق، سوريا.
- الجميعان، ف. و. (2021). (أثر تدريب الموارد البشرية على الأداء المالي في البنوك التجارية الأردنية) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الرفاعي، آ. م. (2017). (دراسة تقييم البرامج التدريبية المنفذة في وزارة التنمية الإدارية) رسالة ماجستير غير منشورة). كلية إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية، سوريا.

- الطيب، أ. (2021). (أثر برنامج التدريب التأهيلي على أداء العاملين بشركات نفط وغاز مختارة في السودان) رسالة ماجستير غير منشورة). إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان.
- المخلافي، ر. س. د. (2021). (أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية في مدينة تعز: دراسة ميدانية في المستشفى الجمهوري التعليمي) رسالة ماجستير غير منشورة). مركز الدراسات العليا، جامعة تعز، اليمن.
- النصافي، إ. ر. (2020). (أثر استراتيجيات التدريب في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في قطاع المؤسسة العامة للنقط في سوريا) رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الافتراضية، سوريا.
- نشاش، ف. (2018). (دور التدريب في تحسين أداء العاملين) رسالة ماجستير غير منشورة). علوم الاجتماع، جامعة أحمد داوود، الجزائر.
- نعمان، ع. ع. (2008). (علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى) رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإدارية، جامعة تعز، اليمن.
- هلسة، م. أ. (2021). (أثر التدريب الإداري على أداء موظفي بلديات محافظة القدس. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، 4(1).
- فضيل، و. م. (2019). (التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء العاملين) رسالة دكتوراه غير منشورة). الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة النيلين، السودان.
- فتيحة، م. (2016). (استراتيجية تكوين وتدريب العمال في المؤسسة: دراسة حالة لمؤسسة ميناء مستغانم) رسالة ماجستير غير منشورة). تخصص تسيير استراتيجي دولي، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر.
- مدني، س. ع. ع. (2020). (الاحتياجات التدريبية لوكلاء الإدارات التعليمية في ضوء مهامهم الوظيفية. مجلة الجامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، 5(5)، ديسمبر.
- موقع مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل - تعز. (2024). (نبذة عن المكتب ونشاطه <https://www.google.com>).

المراجع الإنجليزية:

- Kuruppu, C. L., Kavirhua, C. S., & Karuararathna, N. (2021). The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 2(2).
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Jan, S. H., & Hashim, M. (2014). The impact of training and development on employees' performance and productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 86–98.