

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين
دراسة تطبيقية على فرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية
أسامة الطاهر دية
جامعة الزاوية / كلية الاقتصاد قسم الإدارة

Training and its role in improving employee productivity: A case study of the Zawiya branch of the Social Security Fund. Osama Al-Tajer Deya, University of Zawiya, Faculty of Economics, Department of Management

o.diyah@zu.edu.ly

<https://orcid.org/0009-0002-3282-4859>

تاريخ الاستلام: 2026/6/29 تاريخ المراجعة: 2026/7/20 تاريخ القبول: 2026/7/28- تاريخ النشر: 2026/8/24

المستخلص

تهدف الدراسة إلى التعرف على التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين من خلال الإجابة على تساؤلات مشكلة الدراسة المتمثلة في مدى إدراك العاملين لمفهوم التدريب، وما دور التدريب وكفاءة البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية، وللوصول إلى إجابات حول هذه الأسئلة تم وضع مجموعة من الفرضيات لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والمتتمدة في (إدراك العاملين لمفهوم التدريب، ممارسة التدريب، وكفاءة البرامج التدريبية) وبين المتغير التابع والمتمثل في الكفاءة الإنتاجية للعاملين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتحليل البيانات من خلال تطبيق اختبارات إحصائية عبر حزمة البرامج الإحصائية (spss) للحصول على نتائج أكثر دقة، حيث تم تصميم إستبانة وزعت على عينة عشوائية بسيطة بعدد (127) مفردة من المبحوثين العاملين بفرع صندوق الضمان الزاوية، فكان المرتد منها والصالحة للتحليل (120) إستبانة مستوفاة لكل الشروط أي ما نسبته (94%)، ومن خلال تحليل البيانات إحصائياً توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها وجود علاقة بين إدراك العاملين والكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي، حيث تشير معظم إجابات المبحوثين إلى أنه يوجد لديهم إدراك لمفهوم التدريب، ووجود علاقة بين تدريب العاملين والكفاءة الإنتاجية، حيث تشير النتائج بأن التدريب يُحسن من مستوى الأداء ويُساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين، كما بينت النتائج أيضاً وجود علاقة بين كفاءة البرامج التدريبية المقدمة خلال الدورات التدريبية وبين زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين، حيث تشير النتائج إلى أن البرامج التدريبية المتجددة وذات الكفاءة العالية والمتنوعة من شأنها أن تُساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين، ومن خلال تحليل العلاقة عبر معامل الارتباط تبين أن هناك علاقة موجبة (طردية) بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، أي أنه كلما زاد اهتمام صندوق الضمان الاجتماعي بتدريب العاملين كلما زاد ذلك من تحسين الكفاءة الإنتاجية لديهم، وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج توصي الدراسة على ضرورة الاستمرار في منح العاملين دورات تدريبية في كافة المجالات والعمل على زيادة نشر ثقافة المعرفة لفهم وإدراك معنى التدريب

والاستشعار به وبدوره في تحسين أداء العاملين والرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية، والاهتمام بتنوع وحداثة برامج الدورات التدريبية للرفع من الكفاءة الإنتاجية بما يُخلق المزيد من التميز في الأداء ويواكب طرح الخدمات الضمانية الجديدة بالدول المتقدمة في كافة المجالات ذات العلاقة بالعمل الضماني.

كلمات مفتاحية : التدريب – البرامج التدريبية – الكفاءة الإنتاجية .

Abstract

This study aims to identify training and its role in improving employee productivity by answering the research questions: To what extent do employees understand the concept of training? What is the role of training and the effectiveness of training programs in improving employee productivity at the Zawiya branch of the Social Security Fund? To answer these questions, a set of hypotheses was formulated to determine the relationship between the independent variables (employee understanding of the training concept, training practice, and the effectiveness of training programs) and the dependent variable (employee productivity). The study employed a descriptive methodology and analyzed data using statistical tests via the SPSS software package to obtain more accurate results. A questionnaire was designed and distributed to a simple random sample of (127) employees working at the Zawiya branch of the Social Security Fund. (120) questionnaires were returned and deemed valid for analysis, representing (94%). Through statistical analysis of the data, the study reached several conclusions, including a relationship between employee perception and productivity at the Social Security Fund branch. Most respondents indicated an understanding of the concept of training and a relationship between employee training and productivity. The results suggest that training improves performance levels and contributes to increased employee productivity. The results also showed a relationship between the efficiency of the training programs provided during the training courses and the increase in the productivity of workers. The results indicate that renewed, highly efficient and diverse training programs would contribute to increasing the productivity of workers. Through the analysis of the relationship via the correlation coefficient, it was shown that there is a positive (direct) relationship between training and improving the productivity of workers, meaning that the more the Social Security Fund pays attention to training workers, the more this improves the productivity of their employees. Based on the findings, the study recommends the continued provision of training courses for employees in all fields and efforts to promote a culture of knowledge that fosters understanding and appreciation of training and its role in improving employee performance and increasing productivity. It also emphasizes the importance of diversifying and updating training programs to enhance productivity, thereby creating greater performance differentiation and keeping pace with the introduction of new social security services in developed countries across all areas related to social security work.

Keywords : Training - Training Programs - Productivity

مقدمة :

تُعد برامج التدريب من أهم الركائز الأساسية لتطوير وتحسين العنصر البشري بكافة المنظمات العامة والخاصة، وذلك من خلال تزويده بالمعلومات وتنمية مهاراته وقدراته وتعديل اتجاهاته وقناعاته للرفع من مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته سواءً كانت سلعة مادية ملموسة أو خدمة .

لذلك فإن نجاح التدريب في تحقيق أهدافه بالمنظمات الخدمية يتطلب جهداً وعناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الأهداف المنشودة، وانطلاقاً من هنا فقد اهتمت كافة المنظمات بتدريب الموارد البشرية

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

بوصفهم الركيزة الأساسية لتطوير أساليب العمل وتحسينها باستمرار لمواكبة كافة التغيرات الحاصلة في كافة الميادين والمجالات نتيجة لثورة المعلومات والاتصالات التي فتحت على كافة المنظمات والمؤسسات ضرورة الاستغناء عن أساليب عملها القديمة واستبدالها بأساليب حديثة تتوافق ومتطلبات العصر المستجدة .

فقد أصبح الاستثمار في العنصر البشري وسيلة للوصول إلى أهداف وغايات كافة المنظمات الخاصة والعامة ،ومن وسائل تطوير العنصر البشري في العصر الحالي هو التدريب حيث أصبح يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم، لما له من دور في تزويد العاملين بالأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة أعمالهم وتحسين وتطوير قدراتهم بما ينعكس بالشكل الايجابي على كفاءة العمل وتحسين الإنتاجية .

وفي هذا السياق يعتبر صندوق الضمان من المؤسسات المحورية التي تلعب دوراً في تقديم الخدمات للمستفيدين من كافة أفراد المجتمع، الأمر الذي يتطلب الاهتمام بالعاملين لإدارة العمليات وتقديم الخدمات بكفاءة وجودة تحقق رغبات وحاجات المستفيدين، وذلك من خلال الاهتمام بالتدريب وتحسين وتطوير قدراتهم لتحسين مستوى الأداء وبالتالي زيادة الكفاءة الإنتاجية لديهم، ومن هنا سياتر في الجانب النظري من هذه الدراسة لمفهوم وأهداف وأهمية التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، كما سياتر في مفهوم كفاءة الأداء ودور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

أما بالجانب العملي سياتر في تحليل وتفسير واختبار الفرضيات وتقديم النتائج والتوصيات .

مشكلة الدراسة

تشير العديد من الدراسات إلى أن للتدريب دور فعال في تحسين الكفاءة الإنتاجية من خلال تطوير مهارات الموظفين، وزيادة معرفتهم، وتحفيزهم، وتعزيز ولائهم للمؤسسة، مما قد يسهم في تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للموظفين، وبالتالي الحصول على نتائج أفضل وتحسين في مستوى الإنتاجية، ومن بين هذه الدراسات دراسة (عرفات، وسيف الدين ، 2023 م)، (الشنيتي، 2018م)، حيث بينت كل منهما على أن للتدريب دور فعال في تحسين الكفاءة الإنتاجية ، كما أوصت بعض الدراسات مثل دراسة (سكساك، 2020م) (بحي، 2018م) على ضرورة البحث في مدى إدراك العاملين لمفهوم التدريب ودوره في تحسين الإنتاجية بالمنظمات الخدمية، ومن هنا يحاول الباحث تسليط الضوء على دراسة وتحليل بعض الظواهر التي قد تعاني منها المنظمات الخدمية العامة كصندوق الضمان الاجتماعي، والتي يعتقد الباحث من خلال الاطلاع على أدبيات الدراسات والبحوث في مجال التدريب، وكذلك الزيارات الاستطلاعية لبعض فروع صندوق الضمان الاجتماعي بالمنطقة الغربية أنها قد تتمثل في عدم إدراك العاملين لمفهوم التدريب وقلة وضعف البرامج التدريبية من حيث كفاءتها وفعاليتها، ومن خلال ما تقدم يمكن تجسيد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية :

س1 - هل لدى العاملين إدراك لمفهوم التدريب بفروع صندوق الضمان الاجتماعي قيد الدراسة ؟

س2 - هل لممارسة التدريب دور في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفروع صندوق الضمان الاجتماعي؟

س3 - هل لكفاءة البرامج التدريبية دور في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفروع صندوق الضمان الاجتماعي؟

س4 - ما نوع العلاقة بين تدريب العاملين وزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين ؟

أهمية الدراسة :

1- تفتح هذه الدراسة آفاق واسعة أمام المنظمات للتعرف على الدور الايجابي لمفهوم التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمنظمات بشكل عام وأمام فروع صندوق الضمان الاجتماعي بشكل خاص .

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

2 — تكمن أهمية البحث في إثراء المكتبات العلمية بهذا النوع من البحوث لفتح المجال أمام البُحاث للدراسة في مجال مفهوم التدريب للرفع من الكفاءة الإنتاجية بالمنظمات الليبية الخدمية.

3 — تُسهم هذه الدراسة في صقل مهارات الباحث وإثراء المعرفة النظرية والعلمية لديه حول مفهوم التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية.

4 ————— التوصل إلى مجموعة من النتائج، هذا أمرٌ من شأنه أن يلعب دور ايجابي في تدليل الصعاب وإزالة المعوقات أمام فروع صندوق الضمان الاجتماعي.

أهداف لدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة في النقاط التالية :

- 1 - التعرف على مستوى إدراك العاملين لمفهوم التدريب بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية .
- 2 - التعرف على مدى ممارسة التدريب بفرع صندوق الاجتماعي الزاوية.
- 3 — تحديد دور كفاءة البرامج التدريبية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

4 - تحديد نوع العلاقة بين مفهوم التدريب والكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

فرضيات الدراسة :

لقد تم صياغة فرضيات الدراسة بما يتماشى مع مشكلة الدراسة وأهدافها على النحو التالي :

الفرضية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

ويشتق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمفهوم التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.
- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة العاملين للتدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.
- 3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البرامج التدريبية وتحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

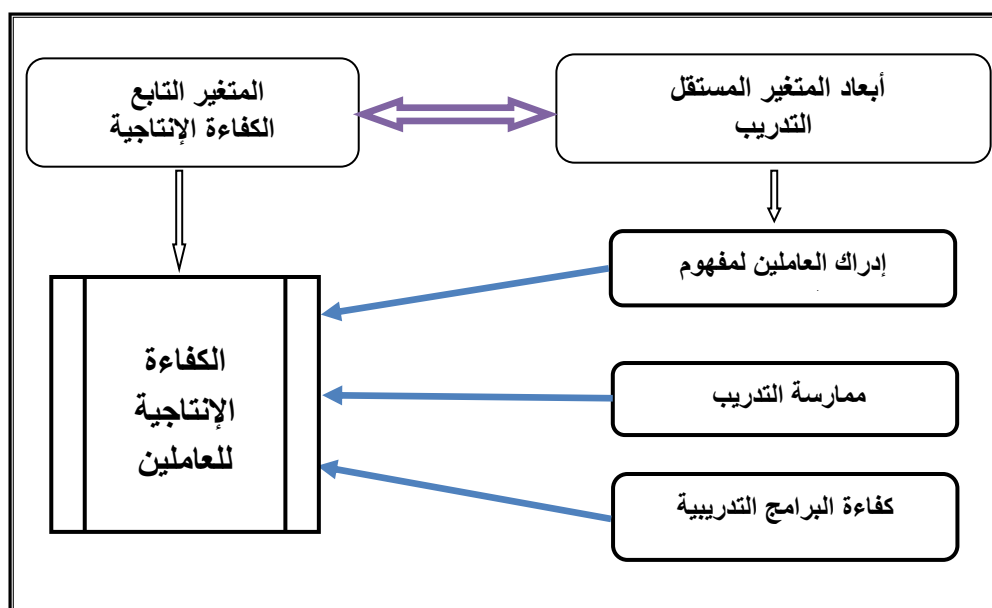
متغيرات وأنموذج الدراسة:

تتمثل متغيرات الدراسة في التالي:

1 — المتغير المستقل: التدريب من خلال أبعادها الثلاثة (إدراك العاملين، ممارسة العاملين للتدريب، كفاءة البرامج التدريبية).

2 - المتغير التابع : الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

ومن خلال متغيرات الدراسة فإن الشكل رقم (1) يمثل أنموذج مقترح للدراسة ،وذلك على النحو التالي:



الشكل رقم (1) أنموذج يوضح متغيرات الدراسة.

المصدر: إعداد الباحث من واقع القراءات للدراسات السابقة .

منهج الدراسة :

أعتمد الباحث على المنهج الوصفي الذي يضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الإستبانة المعدة لهذا الغرض وتحليلها إحصائياً لاختبار مدى صحة الفرضيات.

مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي والزاوية والبالغ عددهم (190) موظف، أما عينة الدراسة تمثلت في عينة عشوائية بسيطة مكونة من (127) مفردة ، وتم تحديدها بما يتوافق مع حجم المجتمع وفقاً لجداول مرجان لتحديد حجم العينة كما موضح بالجدول رقم (1) (Krejcie.R and Morgan,D;1970.p607).

الجدول رقم (1) يوضح حجم المجتمع والعينة المثلى .

حجم المجتمع	حجم العينة المثالي	الاستبانات الموزعة	الاستبانات الصالحة للتحليل	الاستبانات الغير صالحة للتحليل	النسبة
190	127	127	120	7	%94

حدود الدراسة:

- 1 - الحدود المكانية : اقتصرت على فرع صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية .
- 2 - الحدود الزمنية : تمثلت في فترة إعداد الدراسة خلال السنة الميلادية (2026 م) وهي الفترة التي تمكن فيها الباحث جمع البيانات النظرية، وتوزيع الإستبانة وتجميعها وتقريغ بياناتها وتحليلها وصولاً إلى نتائج علمية.
- 3 - الحدود الموضوعية : تمثلت في مفهوم التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية.
- 4 - الحدود البشرية : تمثلت في العاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

مصادر جمع البيانات :

1 — البيانات الثانوية : أعتمد الباحث في جمع البيانات الثانوية على مجموعة من المصادر والمراجع العلمية لتغطية الجانب النظري من الدراسة، ومنها الكتب العربية والأجنبية وبعض الرسائل والدراسات العلمية المنشورة وغير المنشورة بالمكتبات وعبر المواقع الالكترونية.

2 - البيانات الأولية : أعتمد الباحث في جمعها على تصميم استبانة تتماشى مع مشكلة البحث وأهدافه، تغطي كافة أركان البحث بما يمكن الباحث من التوصل إلى نتائج تحليلية لإثبات أو عدم أثبات صحة فرضيات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

أعتمد الباحث في تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال استمارة الاستبيان على أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss) بعد القيام بعملية تغريغ البيانات وتجهيتها لعملية التحليل وذلك على النحو التالي :

- 1 - استخدام بعض مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والمتوسطات الانحراف المعياري والنسب المئوية .
- 2 - معامل كرونباخ ألفا لتحديد ثبات أداة الدراسة.
- 3 - استخدام معامل الارتباط بيرسون .
- 4 - استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد .
- 5 - اختبار (F) .

المصطلحات والمفاهيم الإجرائية :

أنه لمن الضروري توضيح بعض المفاهيم ذات الصلة والعلاقة بمفهوم التدريب محل الدراسة حتى يتسنى للقارئ فهم ما تصبوا إليه الدراسة .

1 - مفهوم التدريب .

— إصطلاحاً : ويقصد به تلك الطرق والأساليب والخطط التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمنظمات بكافة البيانات والمعلومات والسلوكيات ذات الصلة بمفهوم التدريب والتطوير ، والتي من شأنها أن تكسبهم المهارة والكفاءة في أداء أعمالهم بما يتناسب مع الخطط والاستراتيجيات المحددة والمستهدفة (عساف،عبدالعاطي، 2010، 69).

— إجرائياً : مجموعة من الوسائل والطرق والبرامج، التي يقوم بها المدرب من أجل إكسابها للمتدربين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية من أجل تحقيق أهدافهم التي يسعون إليها بكفاءة ومهارة عالية.

2 - البرامج التدريبية .

— إصطلاحاً : هي مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد المتدربين في المنظمة لمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها بشكل إيجابي بناء (العنزي 2013 : ، 82) .

— إجرائياً : هي تلك البرامج التي يحتاجها العاملون لزيادة مهاراتهم وكفاءة أدائهم للأعمال المكلفين بها بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية، قد تكون برامج تدريبية حول استخدام تقنيات حديثة أو برامج تدريبية حول طرق التعامل مع المستفيدين بما يحقق رضاهم عن الخدمات الضمانية.

3 - الإدراك :

إصطلاحاً : ويقصد به مدى قدرة العاملين بالمنظمات الخدمية والإنتاجية على تفهم معنى التدريب والتطوير نظرياً وعملياً (سكساك، 62، 2020).

إجرائياً : ويقصد به مدى معرفة وفهم العاملين بفروع الضمان الاجتماعي قيد الدراسة للتدريب والبرامج التدريبية من حيث أهميتها ومكانتها في تحسين الكفاءة الإنتاجية لديهم بما يعود على المنظمة والعاملين بالمنفعة.

4 - الكفاءة الإنتاجية :

إصطلاحاً : وهي الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج وخاصة العاملين للرفع من مستوى العمليات الخدمية بأقل تكلفة وأقل جهد وأسرع وقت ممكن (الأزهر، 2019، 89).

إجرائياً : هي نتائج الجهود التي يبذلها العاملون بفروع صندوق الضمان الاجتماعي لغرض تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة كل حسب تخصصه.

الدراسات السابقة

أولاً - الدراسات العربية.

1 — دراسة (الكعبي : 2002 م) بعنوان " أثر التدريب على تنمية الإدارة المحلية — دراسة ميدانية بوزارة الداخلية بسلطنة عمان " .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين بوزارة الداخلية بسلطنة عمان، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها تدني مستوى البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة الداخلية بسلطنة عمان، نتيجة لعدم مراعاة والتزام المسؤولين بالوزارة إتباع الأسس العلمية الحديثة في التخطيط والإعداد الجيد لها مما أثر سلباً على أداء العاملين، كما أشارت الدراسة إلى مدي أهمية الارتقاء بمستويات البرامج التدريبية المقدمة لما لها من الأثر الفعال في ارتفاع مستويات أداء العاملين .

2 — دراسة (ميا ، وآخرون : 2009 م) بعنوان " قياس أثر التدريب على أداء العاملين - دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة المريمي بسلطنة عمان " .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين ومدى كفاءتها وتصميمها ، والعلاقة بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه، كما تهدف إلى تحديد مواطن الضعف والقصور الموجودة في البرامج التدريبية، ومن أهم نتائجها، وجود فروقات بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه، وجود فروقات بين كفاءة البرامج التدريبية وتطوير وتحسين أداء العاملين، أن ارتفاع كفاءة وأداء العاملين في المديرية يسهم في زيادة الإنتاجية وخلق القيمة المضافة

3 — دراسة (أبوقرين : 2009 م) بعنوان " أثر إستراتيجية التدريب في رفع أداء العاملين بالمؤسسة الدبلوماسية دراسة تطبيقية على وزارة الخارجية الليبية نموذجاً " .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب بعناصرها (تحقيق رسالة المنظمة -وضع الأهداف وصناعة القرارات الكفيلة بتحقيقه البيئة الخارجية - المنافسة - التكامل مع الإستراتيجية العامة للمنظمة)، والتي اعتبرت المتغيرات المستقلة ، أما الأداء الوظيفي متمثلاً في (الجهد - القدرة - المعرفة - المهارة -الإبداع والجدية) كمتغير تابع، حيث أجريت على 192 موظف في وزارة الخارجية الليبية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإستراتيجية التدريب على أداء العاملين بالمؤسسة الدبلوماسية، وأوصت الدراسة على ضرورة زيادة الاهتمام بالتدريب الوظيفي لأنه خيار حاسم ومؤثر في نجاح أي مؤسسة أو وزارة مثل وزارة الخارجية الليبية، وتعزيز مؤسسات التدريب والتأهيل التي تشرف عليها وزارة الخارجية الليبية مثل

المعهد الدبلوماسي وتطوير مشاريعه وبرامجه التعليمية والتدريبية، التوسع في التدريب للموظف باعتبار أن هذا العصر هو عصر التقنيات الرقمية والتكنولوجيا، والتعاون في ذلك مع مؤسسات قادرة على تقديم التدريب المناسب في هذا المجال.

4 — دراسة (الهدي : 2016م) بعنوان " دور التدريب في أداء العاملين دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرعي كوستي ، ورك".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التدريب بأبعاده (برامج التدريب - وسائل التدريب- الاحتياجات التدريبية) وبين أداء العاملين، وكان من أهم نتائجها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (برامج التدريب- وسائل التدريب- الاحتياجات التدريبية) من جهة وأداء العاملين من جهة أخرى، وتكون هذه العلاقة إيجابية قوية بين (تنوع برامج التدريب- وسائل التدريب) ، وأداء العاملين وإيجابية متوسطة بين (الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية) وأداء العاملين، وتوصلت إلى أن التدريب التعريفي للموظفين الجدد يؤدي إلى تعزيز الثقة بالنفس وإلى رفع الروح المعنوية، وإلى أن اختيار أسلوب التدريب حسب نوع طبيعة العمل يؤدي إلى نتائج مرضية. وأهم ما أوصت به الدراسة، نشر ثقافة التدريب وإشراك الموظفين في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للاستفادة من آراءهم، والاهتمام بالتدريب الخارجي وتطوير علم تقنية المعلومات بين الموظفين.

5 — دراسة (تليش، 2017م) بعنوان تأثير التدريب على تنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات - دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للنفط الليبية.

هدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث التدريب ، والتحفيز والاستقطاب ودراسة أثرها المباشر على تحسين ثقافة التنظيمية بالتطبيق على شركة الواحة للنفط ، واعتمدت على المنهج الوصفي ، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة من المدراء والعاملين بالشركة، وتوصلت إلى أهم النتائج وجود علاقة طردية قوية وأثر إيجابي لسياسات إدارة الموارد البشرية من خلال الاهتمام بالتدريب وتطوير العاملين في تحسين وترسيخ قيم العمل الايجابية ، وأوصت الدراسة على ضرورة تحديث الموارد البشرية والاهتمام بالتدريب وإشراك العاملين في صنع القرار لتعزيز الانتماء التنظيمي.

6 — دراسة (يحيى : 2018 م) بعنوان " أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين بشركة سيقا للغلال خلال الفترة من (2010-2018) دراسة ميدانية على شركة سيقا للأغلال بالجزائر".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين بشركة سيقا للغلال ، وكان من أهم نتائجها أن التدريب يعمل على تحقيق مهم وهو تنمية الأفراد، وأنه يوجد قصور في تخطيط التدريب ويرجع ذلك إلى نقص الوعي والإدراك بالمشكلات التدريبية، وكذلك توصلت إلى أن التدريب يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية، وأوصت الدراسة على ضرورة أن يبنى التدريب على أساس علمي سليم قوامه تحديد الاحتياجات التدريبية ، وأنه يجب تصميم البرامج التدريبية بعد الدراسة والتخطيط ، وأنه لابد من التدريب المستمر ودراسة مدى إدراك العاملين لمفهوم التدريب ودوره في زيادة الكفاءة الإنتاجية وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.

7 — دراسة (شنيطي، جميلة : 2018 م) بعنوان " أثر نتائج التدريب علي كفاءة العاملين بالمنظمة -دراسة حالة بمعهد النفط الليبي بطرابلس".

هدفت هذه الدراسة إلي معرفة أثر أهمية التدريب علي كفاءة العاملين بالمنظمة ، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها، عدم وجود متابعة جيدة من قبل المسؤولين عن إقامة الدورات للموظفين لمعرفة مستوى تقييمهم في العمل ، عدم استفادة غالبية الموظفين من الدورات التي تقام لكونها قد أصبحت كروتين معتاد عليه، وتبين ذلك من آراء بعض الموظفين عند توزيع الاستبيان، وعدم تطبيق مضمون بعض الدورات التي تعطى حيث يكون في مجالات

بعيدة عن العمل ، وأوصت الدراسة بضرورة العمل علي تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق لتوفير الكثير من الجهد والنفقات لعدم إضاعة الوقت ، وضرورة تقييم أداء المتدربين ومتابعتهم عند حضور الدورات التدريبية لمعرفة مستوى المهارات التي وصل لها الموظف.

8 — دراسة (الأزر 2019 م) بعنوان : دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية - دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز" بورقلة.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يستخدم في وصف وتحليل الظاهرة المدروسة الناتجة عن البحث الميداني، من خلال سحب عينة طبقية عشوائية على العاملين بمؤسسة سونلغاز بورقلة، من أهم نتائجها، إن البرامج التدريبية تؤدي إلى زيادة المهارات العلمية لدى العاملين، الأساليب التدريبية المعتمدة تؤدي إلى زيادة المعارف العملية لدى العاملين، ومنه تساهم مساهمة فعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية ، أوصت الدراسة على ضرورة تعزيز المهارات والمعارف العلمية والعملية للعمال، لكي يُسهم التدريب مساهمة كبيرة وفعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية.

9 — دراسة (نشاش : 2020 م) بعنوان " دور التدريب في تحسين أداء العاملين -دراسة تطبيقية في المصارف التجارية بالجزائرية".

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تسليط الضوء على الدور الذي يؤديه التدريب في تحسين أداء العاملين من خلال التعرف على مفهوم التدريب وأهم أهدافه وخطواته بالإضافة إلى العناصر والأساليب التي تحتويه وتأثيره على أداء العاملين والتزامهم بالتحسين والتكوين لشغل وظائفهم ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على استمارة استبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة قدرت (61) موظفا داخل المؤسسة محل الدراسة، وكان من أهم نتائجها أنه توجد علاقة موجبة بين التدريب وتحسين أداء العاملين بالمصارف قيد الدراسة، وأن التدريب يُسهم إسهاماً حقيقياً وفعالاً في تحسين أداء العاملين، كما للتدريب آثار في تطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى العاملين.

10 — دراسة (حني : 2020 م) بعنوان " دور التدريب الالكتروني في تحسين كفاءات المورد البشري -دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالجزائر أم البواقي" .

هدفت هذه الدراسة إلي معرفة دور التدريب الالكتروني في تحسين الكفاءات علي مستوى المؤسسة سونلغاز بولاية أم البواقي، وكذلك أهمية كل من المعارف النظرية، السلوكية، والعملية، اعتمدنا علي المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا الاستبيان لجمع البيانات وقد وزع علي عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 30 فرد.

خلصت الدراسة إلي وجود دور نظري بين التدريب الالكتروني وتحسين المعارف النظرية، السلوكية، العملية، التي تعتبر أبعاد للكفاءات، كما توصلت الدراسة إلي تقديم مجموعة من المقترحات أهمها إلزام العاملين بالمشاركة في التدريب الالكتروني بهدف تطوير كفاءاتهم ووضع قسم وإدارة متخصصة بالتدريب الالكتروني داخل كل منظمة.

11 — دراسة (عرفات، سيف الدين :2023م) بعنوان " دور التدريب في تحسين إنتاجية العاملين بالمؤسسات الاقتصادية -دراسة حالة مطاحن الواحات تقرت" .

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب في تحسين إنتاجية العاملين بمطاحن الواحات ، وكذلك معرفة أهمية التدريب في الحياة المهنية للعمال، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ،وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين نظام التدريب وإنتاجية العاملين ، وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في علاقة التدريب وإنتاجية العاملين تعزى إلى الجنس .

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

ومن أهم توصيات الدراسة تشجيع العمال على المشاركة في الدورات التدريبية وتقديم الدعم لهم ، وكذلك تشجيع العمال ذوي الإنتاجية الكبيرة وتقديم الدعم لهم، كما أوصت بضرورة تبني أساليب حديثة تساعد العامل في الوصول إلى أهدافه وتطوير إنتاجيته.

ثانياً - الدراسات الأجنبية:

1 - (دراسة راميا، 2021 م : Ramya) بعنوان : أثر التدريب في أداء العاملين - دراسة حالة في مصنع أنابيب مانجلور .

وهدف الدراسة إلى معرفة أهمية التدريب، التعرف على أهمية أداء الموظفين ومعرفة العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين برامج التدريب كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع وتم استخدام منهج الوصفي التحليلي ، ومن أهم نتائجها أن التدريب يلعب دوراً مهماً في بناء وتحسين الكفاءات لكل من العاملين الجدد والقدامى مما يساعدهم على أداء وظائفهم بطريقة فعالة، وتجاوز مواطن الضعف في أي مجال في الوظيفة .

يجب على الشركة تصميم برنامج التدريب بأهداف وغايات واضحة مع مراعاة الاحتياجات الخاصة لكل منهما الفرد والشركة، يلعب التدريب دوراً حيوياً في بناء الكفاءات من الموظفين، برامج التدريب هي المنشط الذي يحتاجه العمال لتحسين قدراتهم مما يؤدي بالتالي إلى زيادة الإنتاجية التنظيمية، يجب تصميم التدريب على أساس الاحتياجات المحددة للشركة والأهداف، وأهم ما أوصت به الدراسة يجب أن توفر الصناعة مرافق التدريب العلمي للموظفين الجدد، أن الصناعة يجب أن تعطي فرص أكبر للعاملات من النساء، يجب تحديث وزيادة نسبة التكنولوجيا الحالية لتقليل الضغط والتوتر على العاملين، الصناعة يجب أن تأخذ خطوات محددة لتحسين أداء العاملين.

2 - (دراسة فرزاد 2010 م : ATOUSA FARZAD) بعنوان " التدريب والتحديات التي تواجه المنظمات الخدمية الحكومية "دراسة ميدانية بالقطاع الحكومي بإيران.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين في المنظمات الحكومية في ظل تأثير العولمة على هذه المنظمات الخدمية ومن أهم نتائج هذه الدراسة ،أن للتدريب في المنظمات الحكومية دوراً كبيراً في عملية التطوير،تواجه المنظمات الحكومية تحديات مستقبلية كثيرة نتيجة لتغيرات سريعة في مختلف المجالات . يعتمد نجاح المنظمات الحكومية وزيادة كفاءة أدائها على مدى فاعلية دائرة التدريب.

ثالثاً- أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن إيضاح أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية من خلال الجدول رقم (2) الذي يوضح ذلك على النحو التالي:

المتغيرات	المنهج المستعمل	أداة التحليل	بيئة الدراسة ونوع القطاع
متغيرات الدراسة المستقلة تختلف عن الدراسات السابقة بينما تتوافق في المتغير التابع مع بعض الدراسات.	تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي لأهمية هذا المنهج ودقته في الحصول على نتائج في مثل هذا النوع من الدراسات.	تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات الأولية وتحليلها بحزمة البرامج الإحصائية (spss)، وهو ما يتوافق مع الدراسات السابقة.	تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث بيئة المنظمة ومكان وزمان البحث، وهو ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

الجزء النظري

تمهيد :

أن للتدريب دور فعال في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بكافة المنظمات، لذلك تسعى المنظمات العامة والخاصة الإنتاجية والخدمية إلى الاهتمام بالعاملين للرفع من قدراتهم ومهارتهم وتحسين أداءهم بما يحقق لها الاستدامة والنجاح، وهذا لا يتأتى إلا من خلال إدراك وفهم العاملين للتدريب وأهميته وفوائده للأفراد العاملين والمنظمة ككل، وفي هذا السياق سيتطرق الباحث إلى التعريف بمفهوم وأهداف وأهمية التدريب.

أولاً - مفهوم التدريب

يعرف التدريب بأنه مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية مع الأخذ في الاعتبار أمكانية تطبيقها في العمل (أكرم رضا: 2003، 52) .

كما يعرف التدريب بأنه النشاط الذي يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات أو المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدل الأداء لدى الأفراد في عملهم (أبوطاحون: 2013، 51) وعرف قيس المؤمن وآخرون التدريب بأنه تطوير منظم للمعرفة والمهارات والاتجاهات التي يحتاج إليها الفرد حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته بكفاءة (قيس المؤمن: 2012، 137) .

ثانياً - أهداف التدريب

يهدف التدريب إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات وإعداده الإعداد الملائم للقيام بدوره وأداء مهامه بكفاءة عالية ومن بين هذه الأهداف ما يلي (راوية محمد: 2007، 123) .

1 — تنمية مهارات التفكير التأملي لدى المتدربين وقدراتهم البحثية من خلال بحوث العمل أو المشاغل والدورات التدريبية .

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

3 - تنمية وعي المتدربين بالمستجدات وتفهم التوجيهات الحديثة والأسس التي قامت عليها .

4 - الاستفادة من خبرات ومهارات المصادر البشرية في تطوير تنمية معارف ومهارات العاملين .

5 — الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة، فإذا حدث فائض في العمالة في تخصص أو قطاع معين يمكن من خلال التدريب التحويلي تأهيلهم لتخصص أو تخصصات أخرى يسد بهم العجز فيها .

6 — تعريف المتدربين بأدوارهم المختلفة وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء تلك الأدوار بفاعلية وكفاءة .

7 — تحقيق علاقة ايجابية بين المنظمة وأفرادها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الأفراد وتحقيق أهداف المنظمة في نفس الوقت .

ثالثاً - أهمية التدريب

يحتل التدريب مكانة خاصة بين الأنشطة الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين وتحسين أدائهم فالعديد من المنظمات بدأت تعيد النظر في برامجها التدريبية لغرض تحقيق المزايا التنافسية وذلك من خلال ما يسمى بتدريب الدافعية العالية، حيث يتم الربط بين البرامج التدريبية والأهداف الإستراتيجية للمنشأة، وهذا المفهوم يركز على نموذج التصميم المهيكل لتأمين نوعية عالية من التدريب مقارنة بكلفته، كذلك مقارنة ذلك بالمنظمات الأخرى، وتأتي أهمية التدريب بالنظر إليه بأنه إحدى الوسائل التي تزود العاملين بمهارات حديثة تؤهلهم لتحمل مسؤولية أكبر، وتكسبهم أفكار وخبرات واتجاهات بصورة مستمرة، وترجع أهمية التدريب إلى

مجموعة الفوائد التي يحققها كل من الفرد والمنظمة من جراء التدريب، وذلك على النحو التالي: (young,2006,130).

1 - أهمية التدريب للفرد:

حيث تعود الأهمية التي يوليها الأفراد عادة للتدريب إلى دوره في تحقيق ما يلي:

- تحسين أداء الفرد نتيجة لزيادة كفايات الفرد في المجالات المعرفية واكتسابه اتجاهات إيجابية نحو العمل.
- دفع الروح المعنوية، حيث يزداد شعور العاملين بالأمن والاستقرار والرضا عن العمل، عند امتلاكهم معارف ومهارات واتجاهات جديدة، وترتفع الروح المعنوية للفرد نتيجة تزويده بالخبرات المختلفة التي تفتح أمامه أبواب الترقية والتطور في المستقبل.
- زيادة الثقة بالنفس وزيادة القدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين، وبالتالي تدعيم احترام الفرد لنفسه واحترام الغير له.

— التأهيل لشغل مناصب قيادية، حيث يكسب التدريب الفرد لخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر، إضافة إلى اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.

2 - أهمية التدريب للمنظمة:

تولي المنظمات عادة أهمية للتدريب بسبب دوره الفعال في تحقيق ما يلي:

- يؤدي التدريب الجيد والفعال إلى زيادة دافعية العاملين نحو العمل وتحسن أدائهم، وكفائتهم مما يقود عادة إلى زيادة إنتاجهم كماً ونوعاً.
- مردود التدريب أكثر من تكاليفه، كما أن استخدام الأساليب الفعالة التي تدرب عليها العاملون، واكتساب الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، يؤدي أيضاً إلى الاقتصاد في الإنفاق.
- يؤدي تدريب العاملين إلى تطوير قدراتهم وإكسابهم معارف جديدة، مما يزيد من دافعيتهم ويوثق علاقتهم بالمنظمة، وهذا يعني زيادة استقرارهم وشعورهم بالأمن الوظيفي وبالتالي تمسكهم بالمنظمة التي يعملون فيها، وعدم تطلعهم للعمل خارجها.

- يشكل التدريب مصدراً مهماً لإعداد المنظمة بكوادر بشرية مدربة (JOUN,2006,p44).

3 - أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية:

لقد أصبح التدريب ضرورياً لتعميق قدرة المديرين على الإدارة وفعالية تحقيق الأهداف، ورسم الاستراتيجيات، وتحليل المشكلات، واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، فمثل هذه القيادات الإدارية يمكن أن تسهم بشكل واضح في توجيه موارد البلد، وتحقيق الاستخدام الأفضل لها ويؤدي التدريب الفعال إلى تحقيق النتائج التالية (عساف، عبدالعاطي، 2010، 226).

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- يساهم التدريب في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة.
- ويرى الباحث أن أهمية التدريب ترتبط بما يوفره للفرد من معرفة، ومعلومات، وخبرات ومهارات تؤدي لإكسابه الثقة بالنفس، والقدرة على العمل بجودة وإتقان، وتنمية اتجاهات إيجابية نحو العمل، كما أن أهمية التدريب ترتبط بما يوفره للمنظمة من توفير للوقت والجهد، ويحقق لها الكفاءة الإنتاجية، ويضمن لها البقاء.

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

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

- 1 - زيادة الكفاءة الإنتاجية للفرد والمؤسسة معاً، ويساعد في تحقيق أهداف المؤسسة .
- 2 — للتدريب انعكاسات نفسية ايجابية واضحة على العاملين ، حيث يعمل على رفع روحهم المعنوية ويشعرهم بالانتماء للمنظمة والاهتمام بها .
- 3 — يساعد المنظمة وبشكل كبير على مشكلة دوران العمل الخاصة بترك بعض العاملين لعملهم بسبب عدم إتقانهم لعملهم أو عدم قدرتهم على انجازه .
- 4 — يعتبر التدريب وسيلة فعالة لمواكبة ومواجهة كل التطورات والتغيرات في سبل وأدوات وطرق وانجاز وأداء الأعمال .

الكفاءة الإنتاجية للعاملين (كفاء الأداء) :

ويقصد بكفاءة أداء العاملين : قدرة العاملين على القيام بمهامهم وواجباتهم المكلفون بها على أكمل وجه بأقصر وقت وأقل جهد (السكرانة، 2010، 70) .

التدريب ودوره في تحسين كفاءة الأداء

أن طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات الإنتاجية والخدمية في وقتها الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبح لزاماً عليها ضرورة توافق قدرات العاملين بها مع ما يستجد من هذه التطورات لتحقيق ما تصبوا إليه، فأصبح عليها البحث عن برامج التدريب المناسبة للعاملين في مراكز التدريب المختلفة ، كما ينظر إلى وظيفة التدريب على أنها الوظيفة المكملة للتعيين فلا يكفي أن تقوم المنظمات باختيار الموظفين وتعيينهم ، بل يجب إعداد هؤلاء الأفراد وتنمية قدراتهم على الأداء الأعمال المسندة إليهم ومساعدتهم في اكتساب الجديد من المعلومات وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصقل مهاراتهم حيث انه للتدريب تأثيرات على أداء العاملين من أهمها (Stanton .W, Futrell. C.2006. p-76) :

- رفع مستوى كفاءة الأداء للعاملين وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية .
- تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم .
- تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء للمنظمة .
- تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل .
- توعية العاملين بأهمية التدريب وإكسابهم القدرة على البحث والمستجدات في شتى مجالات العمل .

الجانب العملي

تحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات .

تمهيد:

يمثل هذا الجانب حجر الزاوية في الدراسة البحثية، حيث ننقل من الإطار النظري والإجراءات المنهجية إلى صلب البيانات التي جمعناها، هنا تتجسد جهودنا الميدانية في صورة نتائج ملموسة، تعكس واقع الظاهرة التي نسعى إلى فهمها وتفسيرها، وقد هدفت الدراسة إلى الاطلاع على التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية، ويتناول هذا الجانب التعريف بنبذة مختصرة عن صندوق الضمان الاجتماعي من حيث الرسالة والأهداف، وكذلك توضيح الخطوات والإجراءات التي تمت في الجانب

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

الميداني من هذه الدراسة، متمثلة في إجراءات التحليل الإحصائي، وصف عينة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة، وصولاً للنتائج والتوصيات.

أولاً - نبذة مختصرة عن صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا

تأسس صندوق الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم (13) لعام 1980م، كجهاز مستقل يتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة، ويتبع وزارة الشؤون الاجتماعية، يهدف الصندوق إلى تحقيق التضامن والتكافل الاجتماعي عبر توفير معاشات ومنافع نقدية ورعاية اجتماعية للمشاركين وعائلاتهم عند التقاعد أو العجز. صندوق الضمان الاجتماعي مؤسسة عامة تهدف لحماية المواطنين اجتماعياً واقتصادياً، يوفر نظاماً تأمينياً تكافلياً يضمن معاشات ومنافع (شيخوخة، عجز، وفاة) للموظفين والعاملين، بموجب اشتراكات إلزامية يتم توزيعها بين الخزانة العامة، جهة العمل، والمشارك نفسه، ويهدف لتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير حد أدنى لضمان مستوى معيشي كريم للمستحقين وأسرتهم (عبدالله، 2021، 248).

1 - أبرز المعلومات عن تأسيسه

- الإطار القانوني :

تأسس وفقاً للقرار رقم (13) لسنة 1980م الذي نظم العمل الضماني ليغطي كافة جوانب التكافل وسد حاجات العجز ، وأعيد تنظيمه بقرارات لاحقة مثل قرار رقم (165) لسنة 1986م.

2 - الهدف التأسيسي :

إرساء نظام تأميني تكافلي يضمن حياة كريمة للمواطن الليبي (معاشات دائمة لا إعانات مؤقتة) في حالات الشيخوخة ، العجز ، أو الوفاة.

3 - الخدمات :

يغطي الصندوق الموظفين بالقطاع العام والخاص ، العاملين لحساب أنفسهم ،التقاعد العسكري، ويقدم منافع عينية (رعاية اجتماعية وصحية) وخدمات استثمارية.

4 - الاستثمار:

يسعى الصندوق لتعزيز مركزه المالي عبر شركة الضمان للاستثمارات ومراكز بحوث لضمان استدامة النظام المالي .

4 - سن التقاعد :

يحدد سن التقاعد ب (65) سنة للرجال ، (60) سنة للنساء وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي.

5 - أهداف الصندوق الرئيسية

- توفير الحماية الاجتماعية: تغطية حالات فقدان الدخل بسبب المرض، التقاعد، أو الوفاة .

- تحقيق العدالة الاجتماعية: ضمان حد أدنى من الدخل يلبي الاحتياجات الأساسية للمستفيدين.

- رعاية الأسر: توفير معاشات لأسر المضمون المتوفى .

6 - مصادر التمويل

الاشتراكات :

- الموظفون والعمال: (25% على الأكثر).

- جهة العمل: (35% على الأقل).

- الخزانة العامة: (40% على الأقل) .

7 - المنافع والمزايا:

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

- معاش الشيخوخة : عند بلوغ السن القانوني للتقاعد.

- معاش العجز: في حالة العجز الكلي أو الجزئي ..

- معاش الوفاة: لأفراد الأسرة المستحقين. .

- خدمات طبية: من خلال الشركة الضمانية للخدمات الطبية ومراكزها العلاجية .

8 - آلية العمل:

نظام شامل يغطي جميع الفئات العاملة بموظفين أو غير موظفين، مع توحيد الإجراءات وتسهيل حساب مدد الخدمة. يتم تحصيل الاشتراكات وتوزيع المنافع وفقاً لقوانين ولوائح منظمة . باختصار، يُعد صندوق الضمان الاجتماعي شبكة أمان اجتماعية تضمن للمواطن الليبي دخلاً ودعمًا في مراحل حياته المختلفة، من خلال نظام اشتراكات يضمن استمرارية العطاء وتقديم الرعاية الأساسية.

ثانياً - أدوات الدراسة

1- صدق الاستبيان

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال أنواع الصدق التالية:

أ - الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)

اختبر الباحث صدق أداة الدراسة، وذلك من خلال عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة في مجال الدراسة وقد أخذ الباحث بغالبية ملاحظات المحكمين لوضعها في صيغتها النهائية.

ب - الصدق التمييزي

الصدق التمييزي أو صدق المقارنة الطرفية ويحسب باستخدام اختبار t لعينتين مستقلتين لمعرفة الفرق بين المجموعتين المتطرفين، فقيمة T المحسوبة لدلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية تمثل الصدق التمييزي للمقياس، ولتحقيق ذلك، تتم ترتيب الدرجات الكلية لمفردات الاستبيان ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، وحددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة 27% في كل مجموعة.

جدول (3): يوضح نتائج اختبار T لاختبار الفرق بين المجموعتين

المحور	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
إدراك العاملين للتدريب	المجموعة العليا	30.83	1.430	15.76	31.039	< 0.001
	المجموعة الدنيا	15.07	2.919			
ممارسة التدريب	المجموعة العليا	30.25	1.354	20.05	39.233	< 0.001
	المجموعة الدنيا	10.20	2.943			
البرامج التدريبية	المجموعة العليا	31.27	1.582	17.59	30.123	< 0.001
	المجموعة الدنيا	13.68	3.387			
تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين	المجموعة العليا	67.29	3.537	27.56	16.965	< 0.001
	المجموعة الدنيا	39.73	9.783			
المقياس ككل	المجموعة العليا	214.63	5.449	29.934	94.12	< 0.001
	المجموعة الدنيا	120.51	19.382			

يقدم الجدول (3) نتائج تحليل الصدق التمييزي للأداة البحثية باستخدام منهجية المقارنة الطرفية، وتُعد هذه المنهجية من الأساليب الإحصائية الموثوقة في التحقق من القدرة التمييزية لأدوات القياس النفسي والتربوي، وقد

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

أظهرت النتائج فروقاً إحصائية ذات دلالة ($p < 0.001$) بين المجموعتين الطريقتين (العليا والدنيا) عبر جميع محاور الاستبيان والمقياس ككل، مما يشير إلى قدرة تمييزية واضحة للأداة المستخدمة في الدراسة، في محور إدراك العاملين، سجلت قيمة (T 31.039) بفارق متوسطات مرتفع (15.76)، مما يدل على تمييز ممتاز، أما في محور ممارسة التدريب، فقد أظهرت أعلى قيمة (T 39.233) مع أكبر فارق في المتوسطات (20.05)، مما يجعله الأكثر قدرة على التمييز بين المستجيبين، وفيما يتعلق البرامج التدريبية، حققت قيمة (T 30.123) وفارق متوسطات (17.59)، مما يعكس قدرتها التمييزية العالية، وفيما يخص تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، حققت قيمة (T 16.965) مع فارق متوسطات كبير (27.56)، مما يؤكد صلاحيتها، وأخيراً سجل المقياس ككل قيمة T مرتفعة جداً (94.12) بفارق متوسطات (94.12)، مما يدعم الصدق التمييزي للأداة بشكل شامل.

وبالتالي فإن ارتفاع قيم T واتساق الدلالة الإحصائية عبر جميع المحاور يعزز من موثوقية الاستنتاجات البحثية، يشير إلى أن القدرة التمييزية العالية تعكس دقة الأداة في تمييز المستويات المختلفة للسمة المقاسة، والملاحظ أيضاً التباين في الانحراف المعياري بين المجموعتين، حيث كان مرتفعاً في المجموعة الدنيا مقارنة بالمجموعة العليا، وهذا نمط متوقع في دراسات الصدق التمييزي ويشير إلى تجانس أكبر في استجابات المجموعة العليا، كما تشير النتائج إلى أن الأداة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الصدق التمييزي، مما يدعم استخدامها في البحث العلمي، واستناداً إلى المؤشرات الإحصائية المرتفعة، يمكن الاستنتاج أن الأداة تميز بكفاءة بين المستجيبين على المتغيرات المدروسة، مما يعزز من صلاحيتها للاستخدام في السياقات البحثية والتطبيقية المرتبطة بتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

ج – صدق الاتساق الداخلي:

لإجراء صدق الاتساق الداخلي قام الباحث بإيجاد الارتباط بين كل فقرة من فقرات البُعد مع بُعده ومع الدرجة الكلية للمقياس ويوضح الجدول (3) النتائج، كما قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس والنتائج موضحة في الجدول (4)، حيث يتضح من هذه الجداول بأن جميع الفقرات ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبيان، أي أن فقراته دالة إحصائياً، حيث نجد أن معنوية معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته أقل من 0.05، في جميع فقرات الاستبيان أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات الاستبيان، صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

ثالثاً – الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبُعد والدرجة الكلية للمقياس

جدول رقم (4): معاملات الارتباط لفقرات الأبعاد مع الدرجة الكلية للبُعد ومع الدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
إدراك العاملين للتدريب			ممارسة التدريب		
1	0.868**	0.728**	1	0.918**	0.805**
2	0.892**	0.771**	2	0.949**	0.872**
3	0.857**	0.627**	3	0.929**	0.816**
4	0.892**	0.749**	4	0.934**	0.814**
5	0.872**	0.730**	5	0.925**	0.815**
البرامج التدريبية					
1	0.883**	0.806**	4	0.919**	0.810**

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

2	0.899**	0.779**	5	0.872**	0.710**
3	0.881**	0.799**			
تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين					
1	0.860**	0.798**	7	0.849**	0.732**
2	0.868**	0.747**	8	0.880**	0.726**
3	0.855**	0.777**	9	0.819**	0.745**
4	0.849**	0.765**	10	0.843**	0.713**
5	0.868**	0.749**	11	0.684**	0.51**
6	0.884**	0.775**			

يقدم الجدول (4) تحليلاً شاملاً لصدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال معاملات الارتباط بين الفقرات وأبعادها والدرجة الكلية، فعند تفحص البيانات المعروضة يمكن استخلاص الملاحظات التحليلية التالية:

بالنسبة إلى بُعد إدراك العاملين للتدريب، تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات وبعدها بين (0.857-0.892)، مما يعكس اتساقاً داخلياً قوياً، بينما تراوحت ارتباطاتها بالدرجة الكلية بين (0.627-0.771)، مؤكدة انتماء هذه الفقرات للمقياس الكلي، وفي بُعد ممارسة التدريب، سجلت أعلى معاملات ارتباط بين الفقرات وبعدها (0.918-0.949)، مما يشير إلى تجانس مرتفع، وارتباطات قوية مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.800-0.872)، أما فيما يتعلق بالبرامج التدريبية، أظهرت اتساقاً داخلياً مرتفعاً، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات وبعدها بين (0.872-0.919) ومع الدرجة الكلية بين (0.710-0.810)، وأخيراً رغم العدد الكبير لفقرات تحسين الكفاءة الإنتاجية (11 فقرة)، حافظ هذا البعد على اتساق داخلي قوي، مع ملاحظة أن الفقرة 11 سجلت أدنى معامل ارتباط مع بُعدها (0.684) ومع الدرجة الكلية (0.51)، وهي قيم مقبولة إحصائياً ولكنها الأقل بين فقرات هذا البعد، تعكس معاملات الارتباط المرتفعة والدالة إحصائياً عند مستوى ($p < 0.01$) لجميع الفقرات مع أبعادها ومع الدرجة الكلية للمقياس صدقاً بنائياً جيداً، هذه النتائج تتماشى مع المعايير السيكمترية، والتي تعتبر معاملات الارتباط فوق 0.70 مؤشراً على اتساق داخلي قوي، ويلاحظ أن معاملات ارتباط الفقرات ببُعدها أعلى من ارتباطها بالدرجة الكلية في جميع الحالات، وهذا نمط متوقع ومرغوب في دراسات الصدق البنائي، حيث يشير إلى أن الفقرات تقيس بالدرجة الأولى البعد الذي تنتمي إليه، مع الحفاظ على ارتباطها بالمفهوم العام للمقياس، وأن هذه النتائج تمثل مؤشراً قوياً على جودة بناء المقياس وقدرته على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة، مما يعزز من قيمته العلمية والتطبيقية في مجال البحث العلمي.

رابعاً – الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد مع الدرجة الكلية للمقياس

جدول (5): علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس

المحور	الدرجة الكلية للمقياس
بُعد إدراك العاملين	0.832**
بُعد ممارسة التدريب	0.882**
بُعد البرامج التدريبية	0.873**
تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين	0.861**

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

يعرض الجدول (5) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس بين (0.832-0.882)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير إلى علاقات قوية بين كل بُعد والمقياس ككل، ويُلاحظ تفاوت في قوة الارتباط، حيث حقق بُعد "ممارسة التدريب" أعلى معامل ارتباط (0.882)، مما يدل على أنه الأكثر تمثيلاً للمفهوم العام للمقياس، يليه بُعد "البرامج التدريبية" (0.873)، ويليه بُعد تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين (0.861)، ثم بُعد إدراك العاملين للتدريب (0.832). مما يشير إلى أنه الأقل ارتباطاً بالمفهوم العام للمقياس مقارنة بالأبعاد الأخرى. وأخيراً، يشير وجود معاملات ارتباط مرتفعة لجميع الأبعاد مع الدرجة الكلية (> 0.70) إلى اتساق بنائي قوي للمقياس، مما يؤكد قياسه لمفهوم عام متماسك، وتنعكس النتائج المعروضة جودة البناء المفاهيمي للمقياس، وتشير معاملات الارتباط التي تتجاوز 0.70 بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية إلى بنية داخلية متماسكة للمقياس، ويمكن تفسير التفاوت في قوة الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية بأنه انعكاس للتباين في الأهمية النسبية لكل بُعد في تكوين المفهوم العام الذي يقيسه المقياس؛ فالبُعد الأعلى ارتباطاً (ممارسة التدريب) قد يشكل مكوناً محورياً في المفهوم العام، بينما البُعد الأقل ارتباطاً (إدراك العاملين) قد يمثل جانباً متميزاً لكنه أقل مركزية في المفهوم الشامل، كما تؤكد معاملات الارتباط المرتفعة على صدق البناء النظري للمقياس، مما يدل على أن أبعاده تقيس بالفعل المفهوم المستهدف، ويشير التقارب في قيم معاملات الارتباط للأبعاد "ممارسة التدريب" و"البرامج التدريبية" و"تحسين الكفاءة الإنتاجية" و"إدراك العاملين للتدريب" (0.882، 0.873، 0.861، 0.832 على التوالي) إلى تكامل مفاهيمي بين هذه الأبعاد في تكوين المفهوم الكلي. علاوة على ذلك، تشير النتائج إلى بنية هرمية للمقياس، حيث تشكل الأبعاد مكونات متميزة لكنها مترابطة ضمن مفهوم عام متماسك. ويعكس التفاوت المحدود في معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية تمايزاً مفاهيمياً متوازناً مع الحفاظ على الترابط الكلي للمقياس. تدعم هذه النتائج استخدام المقياس كأداة علمية موثوقة في قياس المتغيرات المستهدفة وتوظيفها في سياقات بحثية وتطبيقية متنوعة.

خامساً - ثبات الاستبيان

للتحقق من ثبات الأداء قام الباحث بحساب معاملات ثبات المقياس باستخدام الطرق التالية:

1) معامل ألفا كرونباخ

من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لاختبار الاتساق الداخلي للأداة.

جدول (6): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (كرونباخ ألفا)

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا
بعد إدراك العاملين	5	0.849
ممارسة التدريب	5	0.874
البرامج التدريبية	5	0.855
تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين	11	0.872
فقرات الاستبيان ككل	26	0.952

يقدم الجدول (6) نتائج تحليل ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث بلغ معامل ألفا للمقياس ككل (0.952)، وهو معامل ثبات مرتفع جداً يتجاوز المعيار المقبول (0.70) بهامش كبير، مما يدل على اتساق داخلي ممتاز للمقياس. بالنسبة لثبات الأبعاد الفرعية، سجل بُعد "ممارسة التدريب" أعلى معامل ثبات (0.874)، مما يشير إلى اتساق داخلي ممتاز لفقرات هذا البُعد، يليه بُعد "تحسين الكفاءة الإنتاجية" (0.872)، ثم بُعد "البرامج التدريبية" (0.855)، أما بُعد إدراك العاملين فقد حقق (0.849)، وجميع

معاملات الثبات للأبعاد تجاوزت 0.80، مما يشير إلى ثبات جيد جداً وفق معايير Nunnally & Bernstein (1994)، ويشير التقارب في قيم معاملات الثبات بين مختلف الأبعاد (تتراوح بين 0.849-0.874) إلى توازن في الاتساق الداخلي عبر المقياس، مما يعزز الثقة في نتائجه، وتعكس نتائج تحليل الثبات إلى أن معامل الثبات المرتفع (0.874) موثوقية عالية للمقياس، حيث يدل على أن 87.4% من التباين في درجات المستجيبين يمثل التباين الحقيقي في السمة المقاسة، مما يعني أن المقياس يوفر قياساً دقيقاً ومستقراً للمتغيرات المستهدفة، في حين أن 12.6% فقط تمثل خطأ القياس العشوائي. كما أن ارتفاع معاملات الثبات يعزز إمكانية تعميم نتائج الدراسة، مما يدل على استقرار القياس عبر مختلف الظروف والمواقف. بالإضافة إلى ذلك، فإن المستويات المرتفعة من الثبات تجعل المقياس مناسباً للاستخدام في سياقات متعددة، بما في ذلك الأبحاث الأكاديمية. وبالتالي يمكن القول إن نتائج تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ تشير إلى أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية ممتازة من حيث الاتساق الداخلي والثبات، مما يتيح الاعتماد عليه في جمع بيانات دقيقة ومستقرة حول المتغيرات المستهدفة.

2) التجزئة النصفية

تم حساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية وذلك بتقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، حيث يحتوي النصف الأول على الفقرات الفردية بينما يحتوي على الفقرات الزوجية، تم حساب معامل الارتباط بين مجموع فقرات النصفين حيث كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (7): نتائج اختبار الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية

المحور	معامل الارتباط		معامل الارتباط المصحح باستخدام معادلة سبيرمان
إدراك العاملين للتدريب	معدل الفقرات الزوجية	0.860	0.925
ممارسة التدريب	معدل الفقرات الزوجية	0.924	0.961
البرامج التدريبية	معدل الفقرات الزوجية	0.860	0.925
تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين	معدل الفقرات الزوجية	0.896	0.945

يقدم الجدول (7) نتائج فحص ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وهي طريقة تكاملية لمعامل ألفا كرونباخ لتقييم الاتساق الداخلي للمقياس، تشير نتائج تحليل معاملات الارتباط بين نصفي المقياس (الفقرات الفردية والزوجية) لمختلف الأبعاد إلى وجود اتساق قوي، حيث تراوحت القيم بين (0.860-0.924)، مما يدل على ارتباط مرتفع بين نصفي كل بُعد، بعد تطبيق معادلة سبيرمان براون للتصحيح، ارتفعت معاملات الثبات لتتراوح بين (0.925-0.961)، وهي قيم مرتفعة جداً تتجاوز المعايير المقبولة في البحوث العلمية، في سياق مقارنة الأبعاد، سجل بعد "ممارسة التدريب" أعلى معامل ثبات مصحح (0.961)، مما يشير إلى اتساق استثنائي، تلاه بُعد "تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين" (0.945)، ثم "إدراك العاملين" و "البرامج التدريبية" (0.925 لكل منهما)، بينما سجل المقياس ككل معامل ثبات مصحح قدره (0.854)، وهو الأدنى بين القيم المسجلة، إلا أنه يظل مرتفعاً ويتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70).

ويمكن تفسير الفرق بين معامل ثبات المقياس ككل (0.854) والأبعاد الفرعية من خلال طول المقياس الكلي الذي يتكون من (36) فقرة وتنوع محتواه، مما قد يؤدي إلى تباين أكبر بين نصفيه؛ ومع ذلك، يبقى معامل الثبات مرتفعاً، مما يشير إلى وجود ثبات جيد للمقياس ككل. كما تتسق نتائج التجزئة النصفية عموماً مع نتائج معامل ألفا كرونباخ المذكورة سابقاً، حيث تميل معاملات الثبات المصححة باستخدام معادلة سبيرمان براون إلى أن

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

تكون أعلى قليلاً، وهو نمط شائع في الدراسات السيكمومترية. علاوة على ذلك، تشير الإشارة إلى أن "القيم دالة إحصائياً" إلى أن معاملات الارتباط بين نصفي المقياس ليست ناتجة عن الصدفة، بل تعكس اتساقاً حقيقياً في استجابات المفحوصين، مما يعزز مصداقية النتائج ويؤكد على قوة أداة القياس المستخدمة.

تؤكد النتائج على موثوقية عالية للمقياس عبر مختلف أبعاده، مما يعزز الثقة في نتائج الدراسة والقرارات المبنية عليها. تشير المعاملات المرتفعة إلى أن المقياس سيوفر نتائج مقاربة عند إعادة تطبيقه على نفس العينة في ظروف مشابهة، مما يدعم صلاحيته للاستخدام في دراسات طولية أو مقارنة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تكامل مؤشرات الصدق العالية مع مؤشرات الثبات المرتفعة يشكل دليلاً قوياً على جودة المقياس وصلاحيته العلمية، وبذلك تقدم نتائج التجزئة النصفية في الجدول (7) تأكيداً إضافياً على ثبات المقياس، مما يعزز الثقة في قدرته على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة واستقرار هذه النتائج، مع ما تم الوصول إليه من صدق الاتساق الداخلي ومعامل ألفا كرونباخ، تشكل منظومة متكاملة من الأدلة على الجودة السيكمومترية للمقياس، مما يدعم استخدامه في البحوث المستقبلية وتطبيقاته العملية.

سادساً - اختبار أداة الدراسة (مقياس الإستبانة)

لقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale of five points) لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل بند من بنود الإستبانة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8): قيم ومعايير كل وزن من أوزان المقياس الخماسي المعتمد من الدراسة

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

تم وضع مقياس ترتيبي للمتوسط الحسابي وفقاً لمستوى أهميته وذلك لاستخدامه في تحليل النتائج كما بالجدول رقم (9) وفقاً لما يلي :

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5.00

جدول (10): مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية
1-1.79	منخفضة جداً
1.80-2.59	منخفضة
2.60-3.39	متوسطة
3.40-4.19	مرتفعة
4.20-5.00	مرتفعة جداً

يمثل الجدول (10) مقياساً شائعاً لتفسير المتوسطات الحسابية في الدراسات الإحصائية والاستبيانات التي تستخدم مقياس ليكرت الخماسي، حيث يُعتبر أداة مفيدة لتحويل البيانات الكمية (المتوسطات الحسابية) إلى تقييمات نوعية (الأهمية النسبية) بطريقة منهجية، يتضمن الجدول تقسيم المقياس الخماسي (1-5) إلى خمس فئات متساوية تقريباً، كل منها بمدى 0.79 أو 0.80 وحدة، مما يعكس توزيعاً متوازناً، ويُستخدم هذا النوع من

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

المقاييس بشكل واسع في دراسات السلوك الاقتصادي، تحليل المخاطر، وتُعد القيمة المتوسطة (2.60-3.39) نقطة الحياذ في المقياس، وهي مهمة جداً في الدراسات الاقتصادية لتحديد عتبات اتخاذ القرار الاقتصادي.

ثامناً - عرض نتائج اتفاق أفراد العينة

1 - مدى اتفاق إجابات أفراد العينة على فقرات أبعاد المتغير المستقل .

- بُعد إدراك العاملين للتدريب .

جدول (11): إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بإدراك العاملين للتدريب .

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	هل لديك إدراك وشعور كموظف لمفهوم التدريب والتطوير.	3.50	1.065	مرتفعة
2	هل لديك إدراك وشعور بأن للتدريب دور في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين.	3.41	1.023	مرتفعة
3	هل لديك شعور وإدراك بوجود علاقة بين التدريب وزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين	3.56	1.063	مرتفعة
4	هل لديك شعور وإدراك بوجود منفعة للعاملين ولصندوق الضمان الاجتماعي بعد الحصول على دورات تدريبية.	3.52	1.100	مرتفعة
5	هل تشعر بتحسين مستوى الأداء لديك بعد الدورات التدريبية.	3.48	1.027	مرتفعة
	المتوسط العام	3.47	0.923	مرتفعة

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن متوسط إجابات المبحوثين متقاربة ومرتفعة حول فقرات بُعد إدراك العاملين للتدريب حيث كان أعلى المتوسطات (3.56) وهذا يشير إلى أن العاملين لديهم شعور وإدراك بوجود علاقة بين التدريب وزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين ، وكذلك شعور العاملين بوجود منفعة للعاملين ولصندوق الضمان الاجتماعي بعد الحصول على الدورات التدريبية فكان متوسط إجابات المبحوثين (3.52)، كما نلاحظ أن العاملين لديهم إدراك لمفهوم التدريب، وأن العاملون يشعرون بتحسين مستوى الأداء بعد حصولهم على دورات تدريبية .

وهذا يشير إلى أن أفراد العينة لديهم مستوى اتفاق مرتفع بشأن إدراك العاملين للتدريب، حيث بلغ المتوسط العام للإجابات (3.47) بانحراف معياري (0.923). ويدل ذلك على إدراك العاملين بفروع صندوق الضمان الاجتماعي لدور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين ،

وتعد هذه النتائج مؤشراً جيداً، حيث أن إدراك وفهم للعاملين لمفهوم التدريب بفروع صندوق الضمان الاجتماعي قد يعمل على تحسين الكفاءة الإنتاجية لديهم مما يُسهم في تحسين مستوى خدماتهم للمستفيدين ، وهذا ينعكس إيجاباً على الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفروع الصندوق الاجتماعي مما قد يخفض من التكاليف الإضافية على المدى الطويل، ومع ذلك يجب الانتباه إلى ضرورة تعزيز التخطيط الاستراتيجي حول التدريب ودوره في ضمان استدامة أفضل الخدمات الضمانية للمستفيدين .

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

- بُعد ممارسة التدريب

جدول (12) يوضح متوسطات إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بُعد ممارسة التدريب

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	هل يمنح مكتبكم العاملين دورات تدريبية وفقاً للخطط والإستراتيجيات العلمية التي تواكب التطورات وحسب التخصص.	3.16	1.247	متوسطة
2	هل لاحظتم تحسن في مستوى أدائكم للعمل حسب تخصصكم بعد تلقي وممارسة الدورات التدريبية .	3.08	1.244	متوسطة
3	هل كان لممارسة للدورات التدريبية منفعة ايجابية للعاملين ولصندوق الضمان.	3.13	1.286	متوسطة
4	هل ممارسة برامج متنوعة للدورات التدريبية له أثر واضح وإيجابي على مستوى الأداء للعاملين بكل الوحدات والأقسام .	3.05	1.369	متوسطة
5	هل تنصح صندوق الضمان بالاستمرار في منح العاملين دورات التدريبية لما لها من أثر ايجابي على كفاءة العاملين والمنظمة ككل.	3.10	1.273	متوسطة
	المتوسط العام	3.08	1.187	متوسطة

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن متوسط إجابات المبحوثين كانت بمعدل المتوسط حول كل الفقرات لبُعد ممارسة العاملين للتدريب حيث كان أعلى المتوسطات (3.16) **للفقرة الأولى** هل يمنح مكتب الضمان الدورات تدريبية وفقاً للخطط والإستراتيجيات العلمية التي تواكب التطورات وحسب التخصص، تم تليها الفقرة الثالثة بمتوسط قدره (3.13) هل كان لممارسة للدورات التدريبية منفعة ايجابية للعاملين ولصندوق الضمان.، أما الفقرة الخامسة فقد جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.10) وتتضمن النصح لصندوق الضمان بالاستمرار في منح العاملين دورات التدريبية لما لها من أثر ايجابي على كفاءة العاملين والمنظمة ككل، أما الفقرة الرابعة والثانية فكانت على التوالي بمتوسط قدره (3.05 ، 3.08) حول ممارسة دورات تدريبية متنوعة البرامج وتحسن الأداء للعاملين بعد ممارسة الدورات التدريبية.

وهذا يشير إلى أن أفراد العينة لديهم مستوى اتفاق متوسط بشأن ممارسة التدريب، حيث بلغ المتوسط العام للإجابات المبحوثين وقدره (3.08) بانحراف معياري (1.187) على أن ممارسة التدريب من العاملين بفروع صندوق الضمان الاجتماعي له دور في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بمستوى متوسط، وتُعد هذه النتائج مؤشراً جيداً، حيث أن ممارسة العاملين للتدريب بفروع صندوق الضمان الاجتماعي قد يعمل على تحسين الكفاءة الإنتاجية لديهم مما يُسهم في تحسين مستوى خدماتهم للمستفيدين ، إلا أن هذه المستوى يعكس الحاجة إلى مزيد من ممارسة التدريب لتعزيز كفاءة العاملين بمستوى أفضل.

- بُعد البرامج التدريبية

جدول (13): إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة ببُعد البرامج التدريبية.

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	هل يطبق مكتبكم أسس علمية لبرامج التدريب وبكفاءة تواكب الفئة المستهدفة وحسب التخصص المطلوب.	3.42	1.060	مرتفعة
2	هل البرامج التدريبية المتبعة ذات كفاءة ومستوى عالي وجيدة	3.47	1.020	مرتفعة
3	هل الأسس والبرامج التدريبية الممنوحة للعاملين تواكب التطور التكنولوجي أول بأول كلما جد جديد .	3.43	1.013	مرتفعة
4	هل البرامج التدريبية متجددة ومتنوعة حسب كل الفئات المستهدفة من العاملين وتواكب التطورات العلمية المعاصرة بحداثه .	3.41	1.102	مرتفعة
5	هل ساهمت كفاءة البرامج التدريبية في حصولكم على استفادة علمية وعملية قد تزيد من كفاءة أدائكم وبالتالي كفاءة الإنتاجية لصندوق الضمان.	3.58	1.054	مرتفعة
	المتوسط العام	3.48	1.030	مرتفعة

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن متوسط إجابات المبحوثين كانت بمعدلات مرتفعة حول كل الفقرات لبُعد البرامج التدريبية حيث كان أعلى المتوسطات (3.58) للفقرة الخامسة حيث ساهمت كفاءة البرامج التدريبية في حصول العاملين على استفادة علمية وعملية يشعرون بأنها تزيد من كفاءة أدائهم وبالتالي كفاءة الإنتاجية لصندوق الضمان.، تم تليها الفقرة الثانية بمتوسط قدره (3.47) حيث كانت إجابات المبحوثين تشير إلى أن البرامج التدريبية المتبعة ذات كفاءة ومستوى عالي وجيدة ، وهذا مؤشر يدل على أن كفاءة البرامج تزيد من كفاءة أداء العاملين وبالتالي زيادة الكفاءة الإنتاجية بفروع صندوق الضمان الاجتماعي، وقد جاءت الفقرة الثالثة بمتوسط قدره (3.43) وهي قيمة مرتفع حيث تبين من خلال إجابات المبحوثين أنهم يتحصلون على برامج تدريبية متجددة وتواكب التطور التكنولوجي وهذا يشير إلى أن صندوق الضمان الاجتماعي يمنح العاملين برامج تدريبية تواكب التطور التكنولوجي أول بأول كلما جد جديد مما يساهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية لديهم وبالتالي الكفاءة الإنتاجية لفروع صندوق الضمان الاجتماعي ، وجاءت الفقرة الرابعة والأولى على التوالي بمتوسط حسابي لكل منهما (3.41 - 3.42) وهي تشير إلى أن صندوق الضمان الاجتماعي يمنح العاملين دورات تدريبية تتماشى مع التخصص والفئات المستهدفة وعلى أسس علمية وتواكب التطورات العلمية وتتميز بالحدثة المعاصرة.

ومن خلال المعدل المرتفع للمتوسط العام لكل الفقرات (3.48) ، وقيمة الانحراف المعياري (1.030) يتبين لنا أن البرامج التدريبية الممنوحة للعاملين بفروع صندوق الضمان الاجتماعي حسب إجابات المبحوثين أنها تواكب التطورات الحديثة ومتطورة وتمنح على أسس علمية وحسب التخصص مما يشير إلى أن اهتمام مكاتب صندوق الضمان الاجتماعي بالعاملين يزيد من كفاءتهم الإنتاجية وبما يعود على الكفاءة الإنتاجية لصندوق لضمان الاجتماعي، بحيث يساهم في تحقيق رغبات المستفيدين وبالتالي يمكن القول أن للتدريب دور في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفروع صندوق الضمان الاجتماعي إلا أن هذه المستوى بحاجة مستمرة لتحديث ومواكبة كل تطور تكنولوجي يساهم في تحسين أداء العاملين ويعمل على الرفع من الكفاءة الإنتاجية بفروع صندوق الضمان الاجتماعي بمستوى أفضل.

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

ثانيا: مدى اتفاق إجابات أفراد العينة على فقرات بُعد الكفاءة الإنتاجية للعاملين .

جدول (14): إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمستوى الكفاءة الإنتاجية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	هل تشعر بوجود دور للتدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية لديكم.	3.65	0.9280	مرتفعة
2	هل تسهم الدورات التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين .	3.67	0.9160	مرتفعة
3	هل للدورات التدريبية دور في تحسين التواصل الفعال بين العاملين.	3.63	0.9450	مرتفعة
4	تهتم مكاتب صندوق الضمان الاجتماعي بمتابعة أداء العاملين.	3.65	1.073	مرتفعة
5	تقلل الدورات التدريبية من الأخطاء عند تقديم الخدمات للمستفيدين مما قد يحسن من الكفاءة الإنتاجية.	3.59	0.9500	مرتفعة
6	تسهم الدورات التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية مما قد يحقق رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة لهم .	3.82	0.9280	مرتفعة
7	للتدريب دور في الرفع من سمعة صندوق الضمان الاجتماعي عن طريق تحسين مستوى أداء العاملين وبالتالي جودة الخدمات	3.79	0.9290	مرتفعة
8	يهتم صندوق الضمان الاجتماعي بتحسين مستوى أداء العاملين من خلال التدريب لتحسين كفاءتهم الإنتاجية .	3.70	0.8930	مرتفعة
9	تدعم إدارة الصندوق الاجتماعي التوجه الاستراتيجي نحو التدريب مما قد يحسن من الكفاءة الإنتاجية.	3.94	0.9120	مرتفعة
10	تعمل إدارة الصندوق الاجتماعي على تعزيز كفاءة العمليات والبرامج التدريبية لخلق أداء متميز في كفاءتها الإنتاجية.	3.92	0.9590	مرتفعة
11	تسعى إدارة الصندوق الاجتماعي إلى استخدام أحدث أنواع التكنولوجيا في مجال التدريب لتحسين كفاءتها الإنتاجية وخدماتها للمستفيدين.	3.91	0.8970	مرتفعة
	المتوسط العام	3.78	0.807	مرتفعة

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن أفراد العينة لديهم مستوى اتفاق مرتفع بشأن دور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، حيث بلغ المتوسط العام (3.78) والانحراف المعياري (0.807). ويدل هذا على إدراك واضح من قبل العاملين لأهمية التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، على سبيل المثال تم الإشارة إلى أن للتدريب دور في تحسين الكفاءة الإنتاجية حيث كانت إجابات المبحوثين بمتوسط حسابي مرتفع (3.65) وانحراف معياري (0.928) وهو ما يعكس أن العاملين يدركون بأن للتدريب دور في تحسين قدراتهم ومهاراتهم وبالتالي تحسين الكفاءة الإنتاجية لديهم، كما تبين أن العاملين يدركون بأن التدريب يُسهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية حيث جاءت إجابات المبحوثين بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.916) ، وكذلك كانت إجابات المبحوثين بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.945) أن للتدريب دور فعال في تحسين التواصل بين العاملين مما يزيد من مستوى الكفاءة الإنتاجية لديهم ، وأن إدارة الصندوق الاجتماعي تهتم بمتابعة العاملين لتحسين أداءهم ، كما تبين أن التدريب يقلل من الأخطاء حيث جاءت إجابات المبحوثين بمتوسط (3.95) ، وانحراف معياري (0.950) وبالتالي فهو يُسهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، كما جاءت إجابات المبحوثين بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.928) حول مساهمة التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، وبينت إجابات المبحوثين بمتوسط حسابي (3.79) ، وانحراف معياري (0.929) أن للتدريب دور في الرفع من سمعة الصندوق الاجتماعي عن طريق تحسين مستوى الكفاءة للعاملين وبالتالي تحسين جودة الخدمات للمستفيدين. كما بين الإجابات أن صندوق الضمان يهتم بتحسين أداء العاملين من خلال منحهم الدورات التدريبية لتحسين كفاءتهم الإنتاجية بمتوسط حسابي (3.70) ، وانحراف معياري (0.893) ، وهذا مؤشر على أن للتدريب

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

دور فعال ويلقى اهتمام من صندوق الاجتماعي، وبينت النتائج أن إدارة الصندوق الاجتماعي تدعم التوجه الاستراتيجي نحو التدريب حيث جاءت الإجابات بمتوسط مرتفع (3.94) وانحراف معياري (0.912)، وهذا مؤشر على أن إدارة الصندوق تهتم بالبرامج التدريبية لتحسين كفاءة العاملين وبالتالي الرفع من مستوى الإنتاجية بما يحقق رغبات المستفيدين، وجاءت إجابات المبحوثين بمتوسط (3.92) وانحراف معياري (0.959) حيث أن إدارة الصندوق تعمل على تعزيز كفاءة العمليات والبرامج التدريبية لخلق أداء متميز في كفاءتها الإنتاجية، كما بينت نتائج إجابات المبحوثين بمتوسط (3.91) وانحراف معياري (0.897) أن إدارة الصندوق تسعى إلى استخدام أحدث أنواع التكنولوجيا في مجال التدريب لتحسين الكفاءة الإنتاجية من خلال تحسين أداء العاملين . بشكل عام، تعكس هذه النتائج الدور المحوري للتدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفروع صندوق الاجتماعي مما يعزز من سمعة المؤسسة ويزيد من تحسين خدماتها للمستفيدين.

عاشراً – اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

قبل البدء باختبار الفرضيات لابد من إخضاع البيانات للتحليل للتأكد من أن هذه البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، وللوقوف على ذلك تم استخدام اختبار (كولموكوروف سميرونوف) Kolmogorov-Smirnov، وعلى أساس الفرضية التالية:

الفرضية الصفرية: البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة: البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي

جدول (15): نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov

البُعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Kolmogorov-Smirnov	المعنوية المشاهدة
إدراك العاملين للتدريب	3.47	.9230	.1800	0.114
ممارسة التدريب	3.08	1.187	.1730	0.115
البرامج التدريبية	3.48	1.030	.1600	0.177
تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين	3.78	.8070	141.0	0.200

يُستخدم اختبار Kolmogorov-Smirnov لفحص مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، وهو أمر مهم للغاية قبل إجراء التحليلات الإحصائية المعلمية، وتشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن قيم مستوى المعنوية المشاهدة لكل الأبعاد أكبر من 0.05، مما يعني عدم رفض الفرضية الصفرية وبالتالي فإن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام أساليب التحليل الإحصائي المعلمي في اختبار فرضيات الدراسة. جميع قيم المعنوية المشاهدة (p-values) تشير إلى أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يعزز إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية في التحليلات اللاحقة. فيما يتعلق بالمتوسطات الحسابية، حصلت "تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين" على أعلى متوسط (3.78، مستوى مرتفع)، تلتها "البرامج التدريبية" (3.48، مستوى مرتفع)، بينما سجلت "ممارسة التدريب" أدنى متوسط (3.08، مستوى متوسط)، ومن حيث التشتت أظهرت ممارسة التدريب أعلى تشتت (انحراف معياري 1.187)، بينما أظهرت تحسين الكفاءة الإنتاجية أقل تشتت (انحراف معياري 0.807)، يُظهر هذا أن هناك إجماعاً أكبر على أهمية تحسين الكفاءة الإنتاجية، والبرامج التدريبية، بينما يتواجد تباين أكبر في الآراء حول ممارسة التدريب، مما قد يعكس اختلافاً في تقييم ممارسة التدريب، ومن الناحية الإحصائية، فإن صلاحية البيانات لإجراء اختبارات معلمية مثل تحليل الانحدار، ANOVA، أو اختبار T، يمكن من استخلاص استنتاجات أكثر قوة حول العلاقات بين المتغيرات، وهذه النتائج تشير إلى أن مكاتب صندوق الضمان الاجتماعي تواجه تحديات في بُعد ممارسة التدريب لتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، بينما تمتلك نقاط قوة في البرامج التدريبية وإدراك العاملين للتدريب، ومن منظور إداري يمكن اقتراح ضرورة التحفيز المعنوي والمادي

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

للعاملين لرفع معنوياتهم لتحقيق التوازن المطلوب بين جميع الأبعاد من فهم وإدراك لدور التدريب، وضرورة ممارسة ما يتحصل عليه العاملون من مهارات تدريبية وتطوير قدراتهم بأحدث البرامج التدريبية التي تواكب عصر التكنولوجيا الحديثة.

اختبار فرضيات الدراسة

أولاً - الفرضية الرئيسية

تنص هذه الفرضية على أنه :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

لاختبار الفرضية أعلاه، يتم أولاً اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

1 - الفرضية الفرعية الأولى وتنص على أنه :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمفهوم التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية

لاختبار هذه الفرضية يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي :

— الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمفهوم التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية

- الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمفهوم التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية

ولاختبار هذه الفرضية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

جدول (16): نتائج اختبار إدراك العاملين لمفهوم التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية .

المتغير	معامل الانحدار	قيم اختبار t	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	معامل التحديد
دور إدراك العاملين للتدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية	0.507	8.742	0.580	< 0.001	0.336

تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى، التي تختبر إدراك العاملين لمفهوم التدريب وعلاقته بتحسين الكفاءة الإنتاجية، إلى أن هناك دلالة إحصائية قوية على تأثير إدراك العاملين في تحسين الكفاءة الإنتاجية. فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.507) ، وهو ما يعني أن إدراك العاملين للتدريب يسهم بشكل إيجابي في تحسين كفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى أنه أظهرت القيم الإحصائية أن قيمة اختبار (t) كانت (8.742)، مما يدل على أن التأثير ذو دلالة إحصائية قوية ($p < 0.001$)، بالنسبة إلى معامل الارتباط بيرسون (0.580)، فإنه يشير إلى وجود علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين للتدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين ، أي أنه كلما زاد إدراك وفهم العاملين للتدريب كلما زاد مستوى تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أن معامل التحديد (0.336) يشير إلى أن حوالي (33.6%) من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين يمكن تفسيره بناءً على إدراك العاملين لمفهوم التدريب، مما يعكس تأثيراً معتدلاً ولكن ذو أهمية.

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

وبناءً على هذه النتائج، يمكن رفض الفرضية الصفريّة، مما يعزز قبول الفرضية البديلة التي تشير إلى أن إدراك العاملين للتدريب يلعب دورًا ذو دلالة إحصائية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

2 - الفرضية الفرعية الثانية وتنص على أنه :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية

لاختبار هذه الفرضية يمكن صياغة الفرضية الصفريّة والفرضية البديلة على النحو التالي :

- **الفرضية الصفريّة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية

— **الفرضية البديلة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

جدول (17): نتائج اختبار ممارسة التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية.

المتغير	معامل الانحدار	قيم اختبار t	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	معامل التحديد
دور ممارسة التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية	0.431	10.069	0.634	< 0.001	0.402

تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية، التي تختبر ممارسة التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، إلى وجود دلالة إحصائية قوية على تأثير ممارسة التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع الصندوق الاجتماعي، فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.431)، مما يشير إلى أن ممارسة التدريب تسهم بشكل إيجابي في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، علاوة على ذلك، أظهرت القيم الإحصائية أن قيمة اختبار T كانت (10.069)، مما يوضح أن التأثير ذو دلالة إحصائية قوية ($p < 0.001$)، أما بالنسبة إلى معامل الارتباط بيرسون (0.634)، فهو يشير إلى علاقة (موجبة) قوية بين ممارسة التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية، أي أنه كلما زادت ممارسة العاملين للتدريب كلما زاد مستوى تحسين الكفاءة الإنتاجية، مما يعكس التأثير الكبير لدور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أن معامل التحديد (0.402) يشير إلى أن حوالي (40.2%) من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية يمكن تفسيره بناءً على ممارسة التدريب، وهو تأثير ملحوظ ومهم.

بناءً على هذه النتائج، يمكن رفض الفرضية الصفريّة، وبالتالي قبول الفرضية البديلة التي تشير إلى أن ممارسة العاملين للتدريب تلعب دورًا ذو دلالة إحصائية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي.

3 - الفرضية الفرعية الثالثة وتنص على أنه :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

لاختبار هذه الفرضية يمكن صياغة الفرضية الصفريّة والفرضية البديلة على النحو التالي :

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

— الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

— الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية وتحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

جدول (18): نتائج اختبار دور البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية .

المتغير	معامل الانحدار	قيم اختبار T	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	معامل التحديد
البرامج التدريبية ودورها في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين	0.490	9.830	0.625	< 0.001	0.386

تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة، التي تختبر دور البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية، إلى وجود دلالة إحصائية قوية على دور البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية، فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.490)، مما يدل على أن البرامج التدريبية تسهم بشكل إيجابي في تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أظهرت القيم الإحصائية أن قيمة اختبار T كانت (9.830)، مما يشير إلى أن دور البرامج التدريبية ذو دلالة إحصائية قوية ($p < 0.001$)، أما بالنسبة إلى معامل الارتباط بيرسون (0.625)، فإنه يشير إلى علاقة (موجبة) قوية بين البرامج التدريبية وتحسين الكفاءة الإنتاجية، مما يبرز أهمية توفير البرامج التدريبية التي تواكب التطور التكنولوجي الحديث، كما أن معامل التحديد (0.386) يشير إلى أن حوالي (38.6%) من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية يمكن تفسيره بناءً على البرامج التدريبية، مما يعكس تأثيراً مهماً في هذا السياق.

بناءً على هذه النتائج، يمكن رفض الفرضية الصفرية، مما يعزز قبول الفرضية البديلة التي تشير إلى أن البرامج التدريبية تلعب دوراً ذو دلالة إحصائية في تحسين الكفاءة الإنتاجية، حيث تشير النتائج إلى أن البرامج التدريبية المتجددة وذات الكفاءة العالية والمتنوعة من شأنها أن تسهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

— اختبار الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

— الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

— الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

جدول (19): نتائج اختبار دور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية .

المتغير	معامل الانحدار	قيم اختبار t	مستوى الدلالة	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد
التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية	0.713	13.291	< 0.001	0.734	0.539

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

تشير نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، التي تختبر دور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، إلى وجود دلالة إحصائية قوية على تأثير دور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.713)، مما يشير إلى أن التدريب يسهم بشكل إيجابي وقوي في تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أظهرت القيم الإحصائية أن قيمة اختبار T كانت (13.291)، مما يدل على أن التأثير ذو دلالة إحصائية قوية ($p < 0.001$)، أما بالنسبة إلى معامل الارتباط المتعدد (0.734)، فهو يشير إلى وجود علاقة قوية بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية، مما يبرز أهمية دور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أن معامل التحديد (0.539) يشير إلى أن حوالي 53.9% من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية يمكن تفسيره بناءً على دور التدريب، مما يعكس تأثيراً قوياً ومهماً في هذا السياق، وبناءً على هذه النتائج، يمكن رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي قبول الفرضية البديلة التي تشير إلى أن للتدريب دوراً ذو دلالة إحصائية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية.

ملخص:

تظهر نتائج الدراسة أن للتدريب دوراً مهماً في تحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية، حيث كانت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية والرئيسية دالة إحصائياً، فقد أظهرت الفرضيات الفرعية المتعلقة بإدراك العاملين لمفهوم التدريب، وممارسة التدريب، والبرامج التدريبية، أن جميعها تسهم بشكل إيجابي في تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أظهرت الفرضيات الفرعية أيضاً أن إدراك العاملين لمفهوم التدريب، ممارسة التدريب، والبرامج التدريبية جميعها تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الكفاءة الإنتاجية بفرع صندوق الضمان الاجتماعي، وكانت نتائج اختبار دور إدراك العاملين للتدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية إيجابية، حيث أظهرت قيم الانحدار الخطي قيمة دالة إحصائياً، وأكدت ذلك المعاملات الأخرى مثل معامل الارتباط ومعامل التحديد، كما أظهرت ممارسة التدريب أيضاً تأثيراً ملحوظاً على تحسين الكفاءة الإنتاجية، حيث تم إثبات العلاقة القوية بين ممارسة التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية، وفي ما يخص البرامج التدريبية، كان التأثير إيجابياً أيضاً، مع ارتباط قوي بين البرامج التدريبية التي تواكب الحداثة التكنولوجية وتحسين الكفاءة الإنتاجية، وأخيراً أكدت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية أن للتدريب دوراً ذو دلالة إحصائية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بشكل عام.

النتائج والتوصيات

أولاً - النتائج :

1 — تبين من خلال تحليل البيانات بالجدول رقم (5) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يشير إلى علاقة قوية بين كل بُعد والمقياس ككل ، حيث حقق بعد ممارسة التدريب أعلى ارتباط (0.882) مما يدل على أنه الأكثر تمثيلاً للمفهوم العام للمقياس ، يليه بعد البرامج التدريبية (0.873) ، ثم بعد إدراك العاملين للتدريب (0.832) ، ويشير وجود معاملات ارتباط مرتفعة لجميع الأبعاد مع الدرجة الكلية (أكبر من 0.70) إلى اتساق بنائي قوي للمقياس.

2 — تبين من خلال تحليل البيانات بالجدول رقم (16) أن هناك دلالة إحصائية قوية على تأثير إدراك العاملين في تحسين الكفاءة الإنتاجية. فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.507) ، وهو ما يعني أن إدراك العاملين للتدريب يسهم بشكل إيجابي في تحسين كفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية ، وجاءت قيم معامل التحديد (0.336) مما يشير إلى أن حوالي (33.6%)

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين يمكن تفسيره بناءً على إدراك العاملين لمفهوم التدريب ، وهذه العلاقة بين إدراك العاملين والكفاءة الإنتاجية مؤشر على أن المبحوثين يوجد لديهم إدراك لمفهوم التدريب.

3 — بينت نتائج التحليل بالجدول رقم (17) وجود دلالة إحصائية قوية على تأثير ممارسة التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية بفرع الصندوق الاجتماعي الزاوية، فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.431)، مما يشير إلى أن ممارسة التدريب تُسهم بشكل إيجابي في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، كما أن قيم معامل الارتباط بيرسون (0.634)، فهو يشير إلى علاقة قوية بين ممارسة التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية، مما يعكس التأثير الكبير لدور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، وجاءت قيم معامل التحديد (0.402) يشير إلى أن حوالي (40.2%) من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية يمكن تفسيره بناءً على ممارسة التدريب، وهو تأثير ملحوظ ومهم مما يشير إلى أن التدريب يحسن من مستوى الأداء ويُسهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

4 — من خلال تحليل البيانات بالجدول رقم (18) تبين وجود دلالة إحصائية قوية على تأثير البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية، فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.490)، مما يدل على أن البرامج التدريبية تُسهم بشكل إيجابي في تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أن قيم معامل الارتباط بيرسون (0.625)، فإنه يشير إلى علاقة قوية بين البرامج التدريبية وتحسين الكفاءة الإنتاجية، مما يبرز أهمية توفير البرامج التدريبية التي تواكب التطور التكنولوجي الحديث، كما أن معامل التحديد (0.386) يشير إلى أن حوالي (38.6%) من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية يمكن تفسيره بناءً على البرامج التدريبية، مما يعكس تأثيراً مهماً في هذا السياق، حيث أن البرامج التدريبية تلعب دوراً في تحسين الكفاءة الإنتاجية، وأن البرامج التدريبية المتعددة وذات الكفاءة العالية والمتنوعة من شأنها أن تُسهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين بفرع صندوق الضمان الاجتماعي.

5 — تشير نتائج التحليل بالجدول رقم (19) على وجود دلالة إحصائية قوية على تأثير دور التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، فقد أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن معامل الانحدار بلغ (0.713)، مما يشير إلى أن التدريب يُسهم بشكل إيجابي وقوي في تحسين الكفاءة الإنتاجية، وجاءت قيم معامل الارتباط المتعدد (0.734)، فهو يشير إلى وجود علاقة قوية بين التدريب وتحسين الكفاءة الإنتاجية، مما يبرز أهمية التدريب في تحسين الكفاءة الإنتاجية، كما أن معامل التحديد (0.539) يشير إلى أن حوالي (53.9%) من التباين في تحسين الكفاءة الإنتاجية يمكن تفسيره بناءً على دور التدريب، مما يعكس تأثيراً قوياً ومهماً في هذا السياق.

ثانياً — التوصيات :

1 — العمل على الاستمرار في منح العاملين دورات تدريبية في كافة المجالات والعمل على زيادة نشر ثقافة المعرفة لفهم وإدراك معنى التدريب والاستشعار به وبدوره في تحسين أداء العاملين والرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية.

2 — الاهتمام بتنوع وحدثة برامج الدورات التدريبية للرفع من الكفاءة الإنتاجية للعاملين بما يخلق نوع من التمييز في الأداء، الأمر الذي من شأنه أن يزيد في مستوى الرضا على الخدمات الضمانية من قبل العملاء المستفيدين.

3 — التركيز على البرامج التدريبية المتنوعة والمتطورة التي تواكب طرح الخدمات المعاصر الجديدة بالدول المتقدمة في كافة المجالات ذات العلاقة بالعمل الضماني .

التدريب ودوره في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين

4 — التركيز والمتابعة لمستوى الكفاءة الإنتاجية والعمل على استخدام الأساليب السريعة والعلمية لتحسينها كلما استشعرت إدارة الصندوق الاجتماعي هبوط أو تدني في مستوى الأداء، وذلك من خلال منح الدورات التدريبية الجيدة وفي الوقت المناسب.

5 — التركيز على الدورات التدريبية ذات الطابع الالكتروني لخلق قدرات ومهارات وكفاءة عالية لدى العاملين لمواكبة التحول الالكتروني والاستفادة من التقنيات الحديثة ومهارات العاملين في تحسين الكفاءة الإنتاجية بصندوق الضمان الاجتماعي.

6 — العمل على إتباع أسلوب التحفيز المادي والمعنوي لخلق التميز بين العاملين في الأداء بفرع صندوق الضمان الاجتماعي، وبالتالي التنافس على تقديم كل مهاراتهم وخبراتهم بما يخدم المستفيدين ويحقق رضاهم.

قائمة المراجع

أولاً - الكتب العربية .

1 - أبوطاحون، عدلي علي (2013)، إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية، جامعة الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث، مصر، الإسكندرية.

2 - الشنواني، صلاح (2009)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، القاهرة.

3 - السكارنة، "بلال خلف (2010م)"، اتجاهات حديثة في التدريب"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.

4 - رضا، أكرم (2003)، برنامج تدريب المدربين، دار التوزيع والنشر الإسلامية، مصر، القاهرة.

5 — عساف، عبدالعاطي (2010)، التدريب وتنمية الموارد البشرية ، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.

6 - قيس المؤمن ، آخرون (2012) ، التنمية الإدارية، درا زهران ،الأردن، عمان.

7 — محمد ، راوية (2007)، إدارة الموارد البشرية ،جامعة الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث مصر، الإسكندرية.

ثانياً - الرسائل العلمية والمجلات والدوريات:

1 - الكعبي، سعيد بن خميس (2002م) أثر التدريب على تنمية الإدارة المحلية - دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.

2 — سكساك، علاء الدين (2020م) دور التدريب في تحسين إدارة الموارد البشرية -دراسة حالة على مطاحن تقريت، رسالة ماجستير غير منشورة / جامعة محمد خضر ، سكرة ،الجزائر .

3 — الهدي، عوض الله (2016م)، دور التدريب في أداء العاملين "رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الدارية ، جامعة الإمام المهدي.

4- نشاش، فضيلة نشاش (2020م)، دور التدريب في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم السلامية، جامعة أحمد د راية أدرار .

5 - أبوقرين ،احمد رمضان (2009م) ، أثر إستراتيجية التدريب في رفع أداء العاملين بالمؤسسة

الدبلوماسية : وزارة الخارجية الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الدارة السلامية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

6 - ميا، علي يونس، وآخرون (2009)، قياس أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة المريمي بسلطنة عمان ، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، م31، ع1.

- 7 - يحيى ، حمزة عبدالله (2018)، أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية بشركة سقبا للغلال بالجزائر - دراسة حالة خلال الفترة من (2010 - 2018)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م2، ع 5.
- 8 - تليش ، خالد (2017م)،تأثير تدريب الموارد البشرية على الثقافة التنظيمية من خلال إدارة الأزمات الشركة الوطنية للنفط،المجلة الشاملة رقداين،م 32، ع 4 .
- 9 ——— عبدالله ،مراد الهادي(2021م) الكادر الوظيفي وأثره على تسوية المعاشات القاعدية بصندوق الضمان الاجتماعي -دراسة ميدانية على صندوق الضمان ببلدية حي الأندلس - طرابلس، مجلة الباحثون ، م 2 ، ع 19 .

ثالثاً - الكتب والدراسات الانجليزية :

- 1- Stanton,W., Futrell, C. (2006), "training and strategic development for individuals", McGraw – Hill Book CO. , NY.
- 2- Atousa Farzad (2010)," Training and challenges facing government service organizations " banks in Isfahan Iran , master Thesis ,Lule University of Technology.
- 3-Krejcie.R and Morgan,D;(1970) Determining sample size for research activies,educational and psychological Measurement.30..p607-610.
- 4 - Ramya, (2016) "The Effect of Training on Employee Performance", International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME), Vol. I, Issue. I.
- 5- Bell,s and yeung, k (2006) the impact of e-HR on professional competence in HRM; implications for the development of HR professionals.
- 6- McConnell , John (2006), " How to Identify your Organization's Training Needs ", American Management Association.