



تدريب الموارد البشرية ودورها في تحسين جودة المخرجات التعليمية طبقا لمتطلبات سوق العمل

الاستاذ المساعد

انعام عبد الزهرة دوش

جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد

جمهورية العراق

المستخلص

يعد موضوع جودة التعليم الجامعي ومخرجاته من اهم الاهداف التي تسعى اليها مختلف المؤسسات والجامعات على اختلاف تخصصاتها ، ومن هنا بات البحث عن الاساليب والوسائل التي تساهم في تحقيق هذا الهدف امرا بالغ الاهمية . وقد برز مفهوم تدريب الموارد البشرية كاحد اهم العناصر التي يمكن ان تساهم في نجاح المؤسسة التعليمية ونجاح مخرجاتها وجعلها تناسب الشروط والمتطلبات التي يفرضها سوق العمل . ومن هنا يسعى هذا البحث الى التعرف على مدى تاثير تدريب الموارد البشرية في تحسين جودة المخرجات التعليمية طبقا لمتطلبات سوق العمل ، تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات ، وتم تحليلها باعتماد الاساليب الاحصائية المطلوبة . اثبتت النتائج ان التدريب الميداني وتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مدروس يساهم مساهمة فاعلة في تطبيق البرنامج التدريبي الملائم والذي يساهم في تحسين جودة المخرجات التعليمية.

المبحث الاول

منهجية البحث

اولا/ مشكلة البحث

تمثل المؤسسات التعليمية قاعدة العلم والمعرفة والابداع ، وهي الاساس الذي تعتمد عليه الامم لقياس مدى تقدمها ومواجهتها للتحديات التي تفرضها عليها العوامل البيئية المتقلبة كالاقتصادية والاجتماعية وغيرها ، ومن هنا بات الاهتمام بالبحث عن مجموعة العوامل التي يمكن في تحسين جودة المخرجات التعليمية هو بالطبع امرا غاية من الاهمية ، وقد اشارت العديد من الدراسات الى اهمية الموارد البشرية واعدادها وتدريبها بشكل ملائم ، باعتباره من الاولويات القصوى لتحقيق هذا الهدف .



ومن هنا يمكن ان تتمثل مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :

(١) ما مفهوم تدريب الموارد البشرية و جوده المخرجات التعليميه وماهي اهميتها ومكوناتها.

(٢) ماهي طبيعة العلاقة بين تدريب الموارد البشرية وجوده المخرجات التعليميه .

(٣) هل يسهم تدريب الموارد البشرية في تحقيق جوده المخرجات التعليميه .
ثانيا / اهمية البحث

تعد المؤسسات الاكاديمية مصدرا للمعرفة والابداع والريادة ، وهذا ما يحملها اعباء كثيرة تحتاج الى ضرورة التكيف مع البيئة المتغيرة والمتقلبة ، ومن هنا بات البحث عن اساليب واستراتيجيات يمكن ان تساهم في تحسين المخرجات التعليمية امرا مهما وضروريا ، ولعل تدريب الموارد البشرية يقع في مقدمتها ، لكونه يتعلق مباشرة بصميم العمل الاكاديمي ةتهيئة الكوادر البشرية الكفاءة والقادرة على التأثير الايجابي في مخرجاته .

ثالثا / اهداف البحث

في ضوء الاجابة على تساؤلات المشكلة ، تتمثل اهداف البحث بالاتي :

(١) تقديم اطار مفاهيمي حول تدريب الموارد البشرية وجوده المخرجات التعليميه. واهميتها ومكوناتها .

(٢) التعرف على طبيعة العلاقة بين تدريب الموارد البشرية وجوده المخرجات التعليميه.

(٣) تقديم مجموعة من التوصيات الملائمة لطبيعة المؤسسات التعليمية.

رابعا / فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (تدريب الموارد البشرية) و(جوده المخرجات التعليميه) . وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

(١) توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (التدريب الرسمي) و(جوده المخرجات التعليميه) .

(٢) توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (التدريب من حيث الاهداف) و(جوده المخرجات التعليميه) .

(٣) توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (التدريب حسب العدد) و(جوده المخرجات التعليميه) .

(٤) توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (التدريب حسب المستوى الوظيفي) و(جوده المخرجات التعليميه) .

٥) توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين (التدريب المركز) و(جوده المخرجات التعليمية).

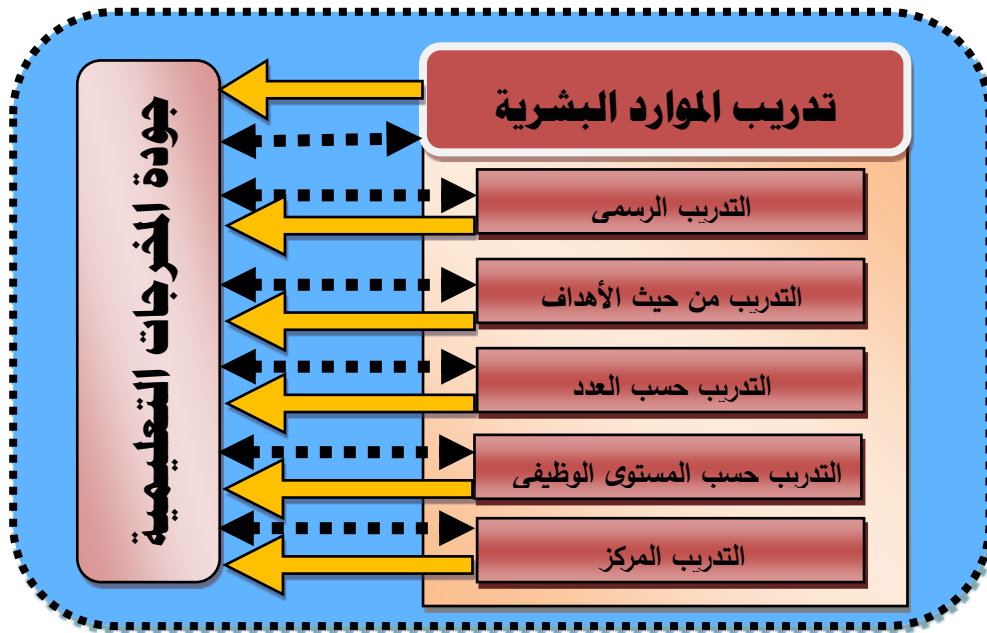
الفرضية الرئيسية الثانية : يؤثر (تدريب الموارد البشرية) في (جوده المخرجات التعليمية). وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ١) يؤثر (التدريب الرسمي) معنويا في (جوده المخرجات التعليمية).
- ٢) يؤثر (التدريب من حيث الاهداف) معنويا في (جوده المخرجات التعليمية).
- ٣) يؤثر (التدريب حسب العدد) معنويا في (جوده المخرجات التعليمية).
- ٤) يؤثر (التدريب حسب المستوى الوظيفي) معنويا في (جوده المخرجات التعليمية).
- ٥) يؤثر (التدريب المركز) معنويا في (جوده المخرجات التعليمية).

خامسا / انموذج البحث الفرضي

يتضمن المخطط الافتراضي في الشكل (١) للبحث مجموعتين من المتغيرات وكالاتي :

- ١) المتغير المستقل: (تدريب الموارد البشرية) : ويشمل (التدريب الرسمي ، التدريب من حيث الاهداف ، التدريب حسب العدد ، التدريب حسب المستوى الوظيفي ، التدريب المركز)
- ٢) المتغير المعتمد : (جوده المخرجات التعليمية) .

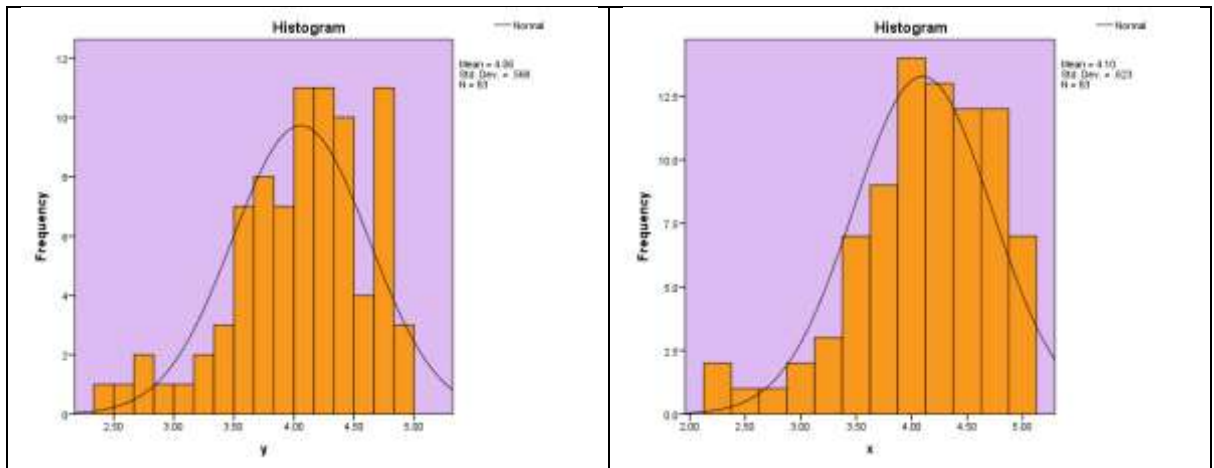


الشكل (١)

أنموذج البحث الفرضي

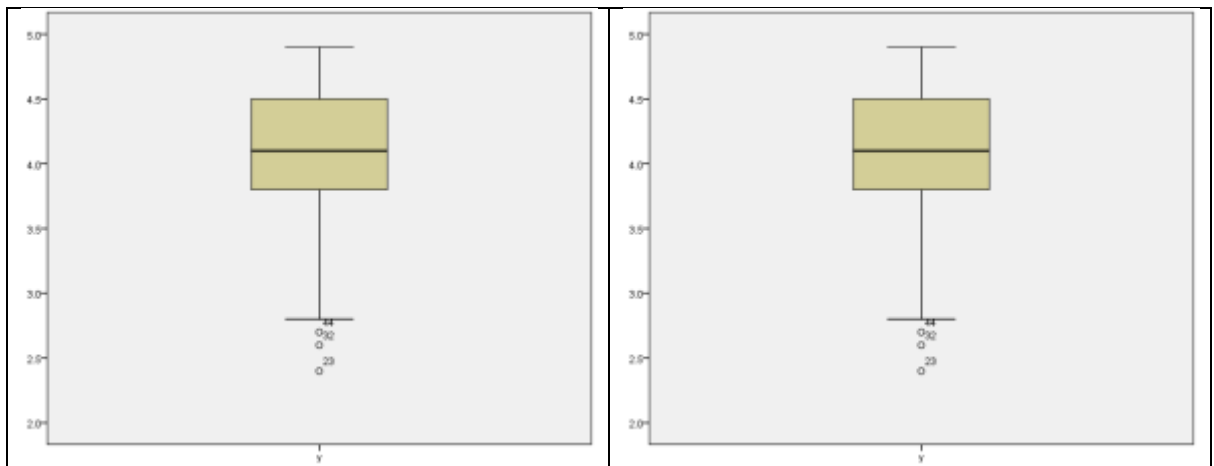
سادسا /: مجتمع وعينة البحث
يتكون مجتمع البحث من اساتذة جامعة الكوفة في عدد من الكليات والمراكز التابعة لها ، حيث
تم اختيار عينة عشوائية من بينهم ، بلغ حجم العينة (٨٣) فردا.

سابعا / اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات
يشير الشكل (٢) الى ان بيانات كل من متغيري تدريب الموارد البشرية وجوده المخرجات
التعليمية تتبع التوزيع الطبيعي.



الشكل (٢) التوزيع الطبيعي للبيانات

من اجل اختبار البيانات الشاذة تم الاعتماد على اختبار البيانات الشاذة او المتطرفة وكما
موضح في الشكل (٣) ، وقد اتضح وجود عدد من البيانات المتطرفة وتم حذفها.



الشكل (٣) اختبار البيانات الشاذة او المتطرفة

المبحث الثاني

الاطار النظري

اولا / مفهوم التدريب

أنفق الباحثون في تحديد مفهوم التدريب كعملية إدارية منتظمة ومستمرة وهادفة الا انهم يتباينون فيما بينهم في تقديم تعريف للتدريب ، بين المهتمين بدراسته تبعا للمعيار الذي يقوم عليه ، إذ ينظر إلى التدريب على انه الجهود المنظمة ، والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف، وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم ، واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم (الطعاني، ٢٠٠٧: ١٤) ، كما ويعرف التدريب بأنه مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المنظمة بأن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم، من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار منظماتهم وبيئتها، كما أن هناك مفهوماً سيكولوجياً للتدريب وهو أن التدريب في أساسه عملية تشكيل وتعديل لسلوك الفرد بما يتفق والعمل الذي يمارسه، ويعني ذلك أن التشكيل والتعديل هما محور عملية التدريب وهو بذلك عملية تعلم، ويبدأ التدريب بأفراد يسلكون طريقة معينة في موقف معين فيعدل هذا السلوك حتى يصبح أكثر ملاءمة للموقف(يوسف ، وعبد النبي، ٢٠١٠: ٥).

ويشير بعض الباحثين الى التدريب بانه عملية تعديل ايجابي لسلوك الفرد مهنيا او وظيفيا ، بهدف اكسابه معارف ومهارات لاداء العمل وتعديل مواقفه لصالح العمل والمنظمة ، فهو محاولة لتغيير سلوك الافراد نحو استخدام طرق واساليب افضل في اداء العمل (التركي ، ٢٠٠٤: ٣٦) ، ويعرف ايضا بانه يمثل الجهود والبرامج التي تنفذ بالمؤسسات الاصلاحية خلال فترة محددة ، والتي تعمل على اكساب النزلاء مهنة او حرفة او رفع مستوى انتاجيتهم فيها ، تؤهلهم للاندماج في المجتمع والمساهمة في تنميته (السرحاني ، ٢٠١٠: ٨).

ومن خلال ماسبق يعرف البحث التدريب بانه تعليم الافراد واكسابهم مهارات وصقل مواهبهم وزيادة معارفهم وخبراتهم بشكل يؤدي الى تحسين ادائهم وزيادة كفاءتهم الانتاجية.

ثانيا / اهمية تدريب الموارد البشرية

ان التدريب يسعى بالاساس الى تحسين الاداء الفردي والجماعي في المنظمة واكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة التي تمكنهم من مواجهة التغيرات المختلفة في البيئة الداخلية والخارجية اذ ينبغي ان يركز على تحليل نقاط القوة والضعف في اداء وسلوك العاملين الحالي وتحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية لهم (جثير ، ونصيف ، ٢٠١٥: ٣٥) فهو يشكل عاملا اساسيا للمنظمة لمواجهة حالات عدم التاكيد والمخاطر والتحديات المستقبلية التي يمكن ان تواجهها (Garavan et al., 1995: 25) حيث يعد التدريب ذو اهمية بالغة بالنسبة للفرد والمؤسسة على حد سواء ويختلف تبعا لنوع الاستراتيجية العامة للمنظمة (Stewart & Brown: 2009: 356) وفي



هذا السياق يذكر (Chilana) ان التدريب الجيد ذا التنظيم الراقى ضروري لتحسين فعالية اية مهنة وتطويرها، في مهمة تطوير الانسان ، وفي هذا الصدد يشير العديد من الكتاب والباحثين الى ان اهمية التدريب تبرز من خلال مجموعة من النقاط اهمها (الحدراوي ، ٢٠١٥ : ١٢) :

(١) الفرد الذي يلتحق اول مرة في العمل يحتاج الى التدريب ليتمكن من اداء عمله وابعائه الوظيفية .

(٢) ان التطور في العلوم الحديثة يتطلب التطور في اساليب وتطبيقات تقنية يجب التدرب عليها.
(٣) ان طبيعة الوظائف تتغير عبر الزمن ، بالاضافة الى ان الافراد لايقومون بعمل واحد فقط بل يتنقلون بين الاعمال خلال فترات العمل المختلفة ، ومن هنا فان التدريب مهما لتاهيلهم لتلك الوظائف.

(٤) ان تنوع الاجهزة والاقسام والادارات داخل المؤسسة الواحدة يستوجب توافر مجموعة مهارات لايمكن الحصول عليها عن طريق العامل الحالي مهما وصل من درجة المهارة والكفاءة الا اذا قام بممارسة التدريب الخاص بالاعمال الجديدة.

(٥) ان التدريب اصبح وبما لايقبل الشك ضروريا لتحقيق قدرة المراء على الادارة بفاعلية من اجل تحقيق الاهداف وصياغة الاستراتيجيات وتحليل المشكلات باستخدام الاسلوب العلمي في اتخاذ القرار .

ومن هنا تتضح ضرورة التدريب في العمل على تحسين الاداء وزيادة الانتاجية من خلال الوضوح في الاهداف والاستراتيجيات واجراءات العمل ، وتطوير قدرات وامكانيات العاملين من اجل تحقيق ما مطلوب منهم بكفاءة ومهارة عالية .

ثالثا /تحديات تدريب الموارد البشرية
هنالك عدة عوامل من شأنها ان تشكل تحديات لتدريب الموارد البشرية التقليدي وكالاتي (عبد الرحيم واخرون ، ٢٠١٠ : ١٧٣) :

(١) فقدان اعداد كبيرة من المؤسسات موجوداتها من الأجهزة والمكائن والمعدات وصعوبة تعويضها بسبب شحة الأموال المتخصصة لذلك.

(٢) ضعف تنفيذ خطط التدريب المستمر للكادر التدريسي والتعليمي.

(٣) انهيار التعليم الزراعي في الجانبين الكمي والنوعي وعدم مواكبته للتطورات العالمية.

(٤) عدم ملائمة عدد من التخصصات لحاجة سوق العمل.

(٥) ضعف الخطط الدراسية والمناهج الدراسية وبرامج التدريب العملي.

(٦) عدم استثمار التدريب لأغراض إنتاجية مما يزيد من حالات الهدر وارتفاع كلف التدريب

(٧) انعدام الفائدة المتوخاة من التدريب الصيفي للطلبة.



- ٨) اقتصار الامتحان للمواد الدراسية التدريب العملي على الاطر النظرية فقط.
- ٩) قلة الوعي المهني وعدم المعرفة بأهداف التعليم المهني وأهميته في الحياة العملية.
- ١٠) تقادم الأجهزة والمعدات المستخدمة في التدريب.
- ١١) كثرة انقطاع التيار الكهربائي الذي يؤدي إلى توقف التدريب العملي .
- ١٢) ضعف اطلاع المسؤولين في التعليم المهني على التجارب الحديثة في إصلاح وتطوير هذا التعليم بما يخدم خطط التنمية الاقتصادية.

رابعا / مراحل العملية التدريبية

يشير (Dessler, 2003:188) الى ان البرامج التدريبية تتكون من خطوات أساسية وتتمثل هذه الخطوات فيما يأتي:

١) تحليل الاحتياجات التدريبية التي يتم من خلالها تحديد مجموعة المهارات اللازمة لأداء وظيفة معينة ، وتعرف الاحتياجات التدريبية بانها مجموعة تغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل متمثلا في معلومات المدربين ومعارفهم، وطرق العمل التي يستخدمونها، ومعدلات الأداء، ومهاراتهم في الأداء، وسلوكهم، واتجاهاتهم .

٢) تصميم التدريب في هذه الخطوة يتم معينات التدريب مثل: الكتب والمذكرات و التدريبات التي يمكن الاعتماد عليها في التدريب ، حيث ان عند التخطيط وتطبيق برنامج التدريب الفعال يأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل - تحديد الاحتياجات - وضع الأهداف لتحديد المحتوى - اختيار المشاركين - تحديد أفضل الجداول الزمنية - اختيار تسهيلات الملائمة - اختيار المدربين الملائمين - اختيار وتجهيز الوسائل السمعية والبصرية الملائمة - تنسيق البرنامج.

٣) تنفيذ البرنامج باستخدام العديد من الأساليب: يلي مرحلة التصميم لبرنامج التدريب مرحلة أخري هي: تنفيذ البرنامج. وسواء كان هذا البرنامج داخل الشركة أو خارجها، فعلي مدير وأخصائي التدريب الإشراف علي التنفيذ، والتأكد أن التصميم الذي وضع قد أمكن تنفيذه. ويتضمن تنفيذ برنامج التدريب أنشطة هامة هي وضع الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج، وترتيب مكان وقاعات التدريب، والمتابعة اليومية لسير البرنامج.

٤) تقييم برامج التدريب بغرض التأكد من أنه قد حقق الغرض منه، وذلك للحكم على مدى نجاحه أو فشله ، وتعد عملية التقييم عملية منظمة تتضمن جمع وتمحيص معلومات لاتخاذ قرارات تتمخض عن الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة للتدريب تحقيقا لأهداف المؤسسة

خامسا /انواع التدريب

توجد أنواع عديدة من التدريب ويشير (يوسف ،وعبد النبي ،٢٠١٠ : ١٣) الى ان اهمها يتمثل بالاتي :

- ١) التدريب أثناء العمل : يقوم العديد من العمال بزيادة إنتاجيتهم من خلال تعلم مهارات جديدة أو تحسين المهارات التي كانت لديهم مسبقاً وذلك أثناء إنخراطهم فى الوظيفة.
- ٢) التدريب الرسمي خارج العمل : يقصد بالتدريب الرسمي أن يكون للتدريب استعدادات وإجراءات وشهادات حيث يدور فى أماكن خارج العمل، إما فى قسم مستقل تابع للمنشأة نفسها أو خارجها فى جهات متخصصة مثل معاهد الإدارة أو مراكز التدريب أو الجامعات أو المكاتب المتخصصة ولهذا النوع من التدريب وسائل متنوعة منها المحاضرات. وفى احيان كثيرة يتم دمج هذين الاسلوبين فى نوع واحد وهو التدريب اثناء العمل.
- ٣) التدريب من حيث الأهداف: تدريب لتجديد المعلومات ، وتنمية المهارات ، والسلوكيات ، والترقية.
- ٤) التدريب حسب عدد الأفراد المتدربين: يتم عن طريق التدريب الفردي او الجماعي.
- ٥) التدريب من حيث المستوى الوظيفي: التدريب الموجه للإدارة العليا ، التدريب الموجه للإدارة الوسطى .
- ٦) التدريب المركز والموزع فى اكتساب المهارات: فقد وجد أن التدريب لفترات قصيرة موزعة يؤدي إلى زيادة اكتساب المهارة لدى المتدربين عن تدريبهم لفترات طويلة مركزة فى مدة زمنية قصيرة .

سادسا /جوده المخرجات التعليميه

ارتبط مفهوم الجودة فى اغلب الاحيان على نطاق واسع من العالم بالمنتجات الصناعية وقطاع الخدمات،لأنها حققت للمؤسسات قدرة عالية للمنافسة الاقتصادية، كما ارتبطت الجودة بالمنتجات اليابانية التي استطاعت أن تحسن سمعتها وتغزو الأسواق العالمية من خلال قدرتها على تجاوز تطلعات المستفيدين(Chouhan et al.,1997) ، ويرجع مفهوم الجودة (Quality) الى الكلمة اللاتينية (Qualities) والتي يقصد بها طبيعة الشخص او الشيء ودرجة صلاحيته ، وكانت تعني قديما الدقة والاتقان (متولي ، ٢٠٠٩ : ٣) وقد عرفت الجودة من قبل عدد من الكتاب والباحثين بمفاهيم متعددة تبعا لخلفياتهم الادبية والفكرية حيث يعرفها (Kušec et al.,2016) بانها مجموعة من المفاهيم والادارات التي تجعل جميع العاملين فى المنظمات يركزون على التحسين المستمر من وجهة نظر العميل (العميرة ، ٢٠٠٣ : ٢٦) ويصفها (العريزي ، ١٩٩٨ : ٧) بانها إدارة تعبر عن مجموعة من الانشطة تعنى وتهتم بتحديد احتياجات المستفيد

وتحويلها الى خدمات و سلع ، وهي استراتيجية بعيدة المدى . اما (Juran) فيعرفها بانها المطابقة للاستعمال (نجم ، ٢٠٠١ : ٨١٦) وتصف الجمعية الأمريكية للجودة بان الجودة تمثل أجمالي الصفات والخصائص الشاملة للمنتوج والتي تظهر قدرتها لإشباع حاجات محددة Evans,1993 (45):.

اما في مجال ربط الجودة في التعليم فيشير (Sallis,2014) الى أن جودة التعليم هي تحقيق لفكر المدرسة الفعالة التي تقدم إطارا عاما للممارسات التعليمية التي تساهم في تعليم الطلبة وبناء معايير مرتفعة وتوقعات طموحة في ظل مناخ تربوي مناسب لجودة المنتج ، او التركيز على المستفيد الأول في نظام التعليم ونعني به الطالب ، ومن هنا عرفت الجودة بانها جعل التعليم متعه وبهجه (الحسين ، ٢٠٠٨ : ٦) ، ومن هنا يشير (المحاميد ، ٢٠٠٨ : ١٢) الى ان ضمان جودة التعليم يمثل الاجراءات المنظمة في الادارة والتقييم لضمان الوصول الى مستوى معين من الجودة او الارتقاء بمستوى الجودة في التعليم العالي ، بما يعزز ثقة من يهمله الامر مباشرة في نظام التعليم ومخرجاته.

سابعا / اهمية جوده المخرجات التعليميه

يعد التعليم العالي من ركائز التعليم والمعرفة وهذا يتطلب تحسين جودته وضمان نوعيته، وفي ظل العولمة والمنافسة كان لابد من وضع آليات ومعايير لضمان النوعية والجودة في التعليم العالي بما يتناسب مع المعايير الدولية ، وفي الاونة الاخيرة تعرضت مؤسسات التعليم العالي للعديد من المتغيرات مثل التعليم عن بعد ، التطور الهائل في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، الزيادة الكبيرة في حجم تعليم البالغين واعداد الطلبة بشكل عام بالاضافة الى دور أنشطة البحث العلمي والتطوير في التغير من حيث التطبيق والعلاقة بالصناعة والاقتصاد علاوة على البحث التقليدي والتعليم ، ومن اجل ذلك اتجهت الكثير من الدول لانشاء هيئات النوعية والاعتماد في التعليم العالي لتشرف على الجودة والنوعية في الجامعات (عبد الرحمن ، واخرون ، ٢٠١١ : ٧) وكان هذا بمستويات واستراتيجيات متعددة تتلائم مع اهمية موضوع الجودة في التعليم ، وبرزت في هذا المجال استراتيجية كبيرة للجودة على مستوى المنظمة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام سواء أكان في قطاع الإنتاج أم الخدمات ، باعتبارها تمثل أهم العوامل الأساسية لتحديد حجم الطلب على المنتج والخدمات (الربيعي ٢٠٠٣ : ٢٨).

ويتفق عدد من الكتاب والباحثين ومنهم (Brown,1996:186) (الغامدي ، ٢٠٠٢ : ٣) ،(العزاوي ، ٢٠٠٢ : ٢٣) الى ان اهمية الجودة بشكل عام تكمن في تحقيق الاتي (الالوسي ، ٢٠٠٤ : ١٥):

(١) التقليل من الأخطاء.

(٢) التقليل من الوقت اللازم لإنهاء المهام.



- ٣) الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة.
- ٤) الإقلال من عمليات الرقابة.
- ٥) زيادة رضا العاملين.
- ٦) تزايد عدد المنظمات الداخلة إلى السوق والتي تتنافس على معايير الصنف العالي.
- ٧) ازدياد الخيارات المتاحة أمام الزبائن.
- ٨) قدرتها على إشباع حاجات الزبائن .
- ٩) دعمها لإمكانية تميز المنتج في السوق والحصول على الموقع التنافسي .
- ١٠) صلتها بالمجتمع (أثارها الصحية والثقافية والحضارية) وكذلك أثارها على خبرات العاملين.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي

اولا / اختبار المقاييس وبناء النماذج

١) الصدق الظاهري :

من اجل اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة تمت الاستعانة بنخبة من المحكمين من اعضاء الهيئة التدريسية والمتخصصين لأخذ آرائهم والاستفادة من خبرتهم المتراكمة من اجل تعديل الاستبانة والخروج بها على صورتها الحالية .

٢) ثبات المقياس :

لقياس مدى ثبات الاستبانة تم استخدام معامل كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) حيث جاءت نتائجه كما في الجدول (١).

الجدول (١)

معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات المحاور

فقرات الاستبانة	الرمز المستخدم	عدد الفقرات	قيمة الفا
تدريب البشريه	X	20	0.801
التدريب الرسمي	X1	4	0.880



0.841	4	X2	التدريب من حيث الاهداف
0.756	4	X3	التدريب حسب العدد
0.775	4	X4	التدريب حسب المستوى الوظيفي
0.706	4	X5	التدريب المركز
0.903	10	Y	صصص
0.901	30		كافة المجالات

ثانيا / اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

(H0) : لا توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (تدريب الموارد البشريه) و(جوده المخرجات التعليميه).

(H1) : توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (تدريب الموارد البشريه) و(جوده المخرجات التعليميه).

من نتائج الجدول (٢) نستنتج بان هنالك علاقة ارتباط ذات معنويه وايجابيه بين تدريب الموارد البشريه و صصص ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.502) ، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنويه بالاعتماد على قيمة (t) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون (اصغر من ٠,٠٥) وبهذا فان نتيجة الاختبار تدعم تحقق هذه الفرضية .

(١) الفرضية الفرعيه الاولى

(H0) : لا توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (التدريب الرسمي) و(جوده المخرجات التعليميه).

(H1) : توجد علاقة ارتباط ذات معنويه بين (التدريب الرسمي) و(جوده المخرجات التعليميه).

من نتائج الجدول (٢) نستنتج بان هنالك علاقة ارتباط ذات معنويه وايجابيه بين التدريب الرسمي و صصص ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.466) ، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنويه بالاعتماد على قيمة (t) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون (اصغر من ٠,٠٥) وبهذا فان نتيجة الاختبار تدعم تحقق هذه الفرضية .



٢) الفرضية الفرعية الثانية

(H0) : لا توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين (التدريب من حيث الاهداف) و(جوده المخرجات التعليميه).

(H1) : توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين (التدريب من حيث الاهداف) و(جوده المخرجات التعليميه).

من نتائج الجدول (٢) نستنتج بان هنالك علاقة ارتباط ذات معنويه وايجابيه بين التدريب من حيث الاهداف وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.397) ، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (t) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون (اصغر من ٠,٠٥) وبهذا فان نتيجة الاختبار تدعم تحقق هذه الفرضية .

٣) الفرضية الفرعية الثالثة

(H0) : لا توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين (التدريب حسب العدد) و(جوده المخرجات التعليميه).

(H1) : توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين (التدريب حسب العدد) و(جوده المخرجات التعليميه).

من نتائج الجدول (٢) نستنتج بان هنالك علاقة ارتباط ذات معنويه وايجابيه بين التدريب حسب العدد وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.417) ، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (t) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون (اصغر من ٠,٠٥) وبهذا فان نتيجة الاختبار تدعم تحقق هذه الفرضية .

٤) الفرضية الفرعية الرابعة

(H0) : لا توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين (التدريب حسب المستوى الوظيفي) و(جوده المخرجات التعليميه).

(H1) : توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين (التدريب حسب المستوى الوظيفي) و(جوده المخرجات التعليميه).

من نتائج الجدول (٢) نستنتج بان هنالك علاقة ارتباط ذات معنويه وايجابيه بين التدريب حسب المستوى الوظيفي وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.594) ، وان



هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (t) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون (اصغر من ٠,٠٥) وبهذا فان نتيجة الاختبار تدعم تحقق هذه الفرضية .

٥) الفرضية الفرعية الخامسة

(H0) : لا توجد علاقه ارتباط ذات معنويه بين (التدريب المركز) و(جوده المخرجات التعليميه).

(H1) : توجد علاقه ارتباط ذات معنويه بين (التدريب المركز) و(جوده المخرجات التعليميه).

من نتائج الجدول (٢) نستنتج بان هنالك علاقه ارتباط ذات معنويه وايجابيه بين التدريب المركز وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.360) ، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (t) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون (اصغر من ٠,٠٥) وبهذا فان نتيجة الاختبار تدعم تحقق هذه الفرضية .

الجدول (٢)

نتائج علاقات الارتباط بين المتغيرات

المتغيرات	قيمة الارتباط	الدلالة الاحصائية	القيمة التائية	تفسير الدلالة الاحصائية
التدريب الرسمي	0.466**	0.000	4.746	وجود علاقة معنوية
التدريب من حيث الاهداف	0.397**	0.000	3.889	وجود علاقة معنوية
التدريب حسب العدد	0.417**	0.000	4.124	وجود علاقة معنوية
التدريب حسب المستوى الوظيفي	0.594**	0.000	6.650	وجود علاقة معنوية
التدريب المركز	0.360**	0.001	3.468	وجود علاقة معنوية
تدريب الموارد البشرية	0.502**	0.000	5.230	وجود علاقة معنوية



ثالثا / اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

(H0) : لا يؤثر تدريب الموارد البشرية في جوده المخرجات التعليميه.

(H1) : يؤثر تدريب الموارد البشرية في جوده المخرجات التعليميه.

من نتائج الجدول (٣) نستنتج بان هنالك علاقة تايثر ايجابية معنوية بين تدريب الموارد البشرية وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار للثابت الفا ($\alpha = 2.181$) وقيمة معامل بيتا ($\beta = 0.457$) ، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (f) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون اصغر من () وهذا الانموذج يتمكن من تفسير (% 25.2) من قيمة التباين الحاصل في متغير الدراسه الاستجابي حيث ان معامل التحديد سجل (0.252) ، وهذه النتيجة تدعم تحقق هذه الفرضية ، وتكون معادلة الانحدار كالاتي :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 2.181 + 0.457 X$$

(١) الفرضية الفرعية الاولى

(H0) : لا يؤثر التدريب الرسمي في جوده المخرجات التعليميه.

(H1) : يؤثر التدريب الرسمي في جوده المخرجات التعليميه.

من نتائج الجدول (٣) نستنتج بان هنالك علاقة تايثر ايجابية معنوية بين التدريب الرسمي وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار للثابت الفا ($\alpha = 2.361$) وقيمة معامل بيتا ($\beta = 0.406$) ، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (f) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون اصغر من ($> 0,05$) وهذا الانموذج يتمكن من تفسير (% 21.8) من قيمة التباين الحاصل في متغير الدراسه الاستجابي حيث ان معامل التحديد سجل (0.218) ، وهذه النتيجة تدعم تحقق هذه الفرضية ، وتكون معادلة الانحدار كالاتي :

$$Y = \alpha + \beta X1$$

$$Y = 2.361 + 0.406 X1$$

(٢) الفرضية الفرعية الثانية

(H0) : لا يؤثر التدريب من حيث الاهداف في جوده المخرجات التعليميه.



(H1) : يؤثر التدريب من حيث الاهداف في جوده المخرجات التعليميه.
من نتائج الجدول (٣) نستنتج بان هنالك علاقة تايثر ايجابية معنوية بين التدريب من حيث الاهداف وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار للثابت الفا ($\alpha= 2.613$) وقيمة معامل بيتا ($\beta = 0.348$)، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (f) حيث انها اكبر من قيمتها المجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون اصغر من ($>0,05$) وهذا الانموذج يتمكن من تفسير (% 15.7) من قيمة التباين الحاصل في متغير الدراسه الاستجابي حيث ان معامل التحديد سجل (0.157) ، وهذه النتيجة تدعم تحقق هذه الفرضية ، وتكون معادلة الانحدار كالاتي :

$$Y = \alpha + \beta X2$$

$$Y = 2.613 + 0.348 X2$$

(٣) الفرضية الفرعية الثالثة

(H0) : لا يؤثر التدريب حسب العدد في جوده المخرجات التعليميه.
(H1) : يؤثر التدريب حسب العدد في جوده المخرجات التعليميه.
من نتائج الجدول (٣) نستنتج بان هنالك علاقة تايثر ايجابية معنوية بين التدريب حسب العدد وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار للثابت الفا ($\alpha= 2.553$) وقيمة معامل بيتا ($\beta = 0.366$)، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (f) حيث انها اكبر من قيمتها المجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون اصغر من ($>0,05$) وهذا الانموذج يتمكن من تفسير (% 17.4) من قيمة التباين الحاصل في متغير الدراسه الاستجابي حيث ان معامل التحديد سجل (0.174) ، وهذه النتيجة تدعم تحقق هذه الفرضية ، وتكون معادلة الانحدار كالاتي :

$$Y = \alpha + \beta X3$$

$$Y = 2.553 + 0.366 X3$$

(٤) الفرضية الفرعية الرابعة

(H0) : لا يؤثر التدريب حسب المستوى الوظيفي في جوده المخرجات التعليميه.
(H1) : يؤثر التدريب حسب المستوى الوظيفي في جوده المخرجات التعليميه.
من نتائج الجدول (٣) نستنتج بان هنالك علاقة تايثر ايجابية معنوية بين التدريب حسب المستوى الوظيفي وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار للثابت الفا ($\alpha= 2.491$) وقيمة



معامل بيتا ($\beta = 0.397$)، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (f) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون اصغر من ($>0,05$) وهذا الانموذج يتمكن من تفسير (35.3 %) من قيمة التباين الحاصل في متغير الدراسه الاستجابي حيث ان معامل التحديد سجل (0.353) ، وهذه النتيجة تدعم تحقق هذه الفرضية ، وتكون معادلة الانحدار كالاتي :

$$Y = \alpha + \beta X4$$

$$Y = 2.491 + 0.397 X4$$

٥)الفرضية الفرعية الخامسة

(H0) : لا يؤثر التدريب المركز في جوده المخرجات التعليميه.

(H1) : يؤثر التدريب المركز في جوده المخرجات التعليميه.

من نتائج الجدول (٣) نستنتج بان هنالك علاقة تايثر ايجابية معنوية بين التدريب المركز وخصص ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار للثابت الفا ($\alpha = 2.746$) وقيمة معامل بيتا ($\beta = 0.318$)، وان هذه العلاقة ثبتت بانها علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة (f) حيث انها اكبر من قيمتها الجدولة ، وايضا ان مستوى الدلالة (p) كانت قيمته ضمن حدود منطقة القبول ان تكون اصغر من ($>0,05$) وهذا الانموذج يتمكن من تفسير (12.9 %) من قيمة التباين الحاصل في متغير الدراسه الاستجابي حيث ان معامل التحديد سجل (0.129) ، وهذه النتيجة تدعم تحقق هذه الفرضية ، وتكون معادلة الانحدار كالاتي :

$$Y = \alpha + \beta X5$$

$$Y = 2.746 + 0.318 X5$$

الجدول (٣)

نتائج علاقات التاثير البسيط بين المتغيرات

المتغيرات	α	β	R2	F	تفسير الاحصائية	الدلالة
التدريب الرسمي	2.361	0.406	0.218	22.524	وجود علاقة معنوية	
التدريب من حيث الاهداف	2.613	0.348	0.157	15.125	وجود علاقة معنوية	



التدريب حسب العدد	2.553	0.366	0.174	17.014	وجود علاقة معنوية
التدريب حسب المستوى الوظيفي	2.491	0.397	0.353	44.154	وجود علاقة معنوية
التدريب المركز	2.746	0.318	0.129	12.141	وجود علاقة معنوية
تدريب الموارد البشرية	2.181	0.457	0.252	27.215	وجود علاقة معنوية

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات ولا / الاستنتاجات

- ١) اظهرت النتائج الى ان هنالك علاقة ارتباط معنوية بين تدريب الموارد البشرية وتحسين المخرجات التعليمية، وهذا يشير الى ان الاهتمام بتدريب الموارد البشرية يمكن ان يلعب دورا تفاعليا في تحسين المخرجات التعليمية.
- ٢) ان التزام المؤسسات التعليمية بتحسين معايير الجودة التعليمية لديها يرتكز على مدى قدرتها على الاستخدام والتطبيق الفعال للنظم القائمة على المعرفة ، وهذا الامر يتطلب سلسلة من الاجراءات والمتطلبات البشرية والمادية.
- ٣) هنالك علاقات تاثير متفاوتة وايجابية بين اساليب تدريب الموارد البشرية وتحسين المخرجات التعليمية .
- ٤) افرزت النتائج الى ان من بين انواع التدريب للموارد البشرية الاعلى تاثيرا في المخرجات التعليمية ، كان تاثير التدريب الرسمي ، وهذا يشير الى الحاجة الى اعتماد اساليب التعليم الرسمية المعتمدة من قبل المؤسسات التعليمية.
- ٥) افرزت النتائج الى ان من بين انواع التدريب للموارد البشرية الاقل تاثيرا في المخرجات التعليمية ، كان تاثير التدريب المركز ، وربما هذا ناتج عن صعوبة هذا النوع من التدريب.

ثانيا / التوصيات

- ١) الاهتمام بالوسائل التعليمية والتركيز على الاساليب المعرفية الحديثة التي تؤثر في السلوك المعرفي والتدريب العلمي المدروس.
- ٢) زيادة التركيز على تدريب الموارد البشرية بشكل دوري ، وضمان التعليم والتدريب المستمر دون توقف ، ووضع استراتيجية خاصة لهذا الامر .



٣) ضرورة القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية ووضع برنامج زمني لتنفيذها.
٤) تركيز الجهود على الاهتمام بالموارد البشرية ، باعتباره يفوق راس المال المادي في العصر الحديث ، والعمل على جذب الافراد ذوي الكفاءة والمهارة والموهبة.
٥) تشجيع اعضاء الهيئات التدريسية للكليات على المشاركة الفاعلة في الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات والندوات كل حسب اختصاصه وطبيعة المهام الموكلة اليه .
٦) العمل على زيادة التخصيصات المالية اللازمة لتفعيل البرامج التدريبية وحسب الاحتياجات التدريبية الفعلية ، ووضع البرامج التدريبية المدروسة من اجل رفع كفاءة العاملين.

٧) تشجيع الباحثين على اعداد الدراسات والبحوث الموسعة حول تحسين المخرجات التعليمية والمواضيع المرتبطة به .

المصادر

١) الآلوسي، باسل خليل ،تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في مصنع ذو الفقار دراسة حالة لمنتج A ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٤ .

٢) التركي ، منصور ابراهيم ، دور البرامج التدريبية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي دراسة تطبيقية في قطاع الامن العام بجدة والدمام ، رسالة ماجستير في العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية ، ٢٠٠٤ .

٣) جثير ، سعدون ، ونصيف ، اخلاص ،التدريب الاستراتيجي واثره في تحسين اداء مكاتب المفتشين العاملين ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية المجلد ٢١ ، العدد ٨٦ ،

٤) الحدراوي ، حامد كريم ، تدريب الموارد البشرية ودوره في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية في مديرية طرق وجسور محافظة واسط ، مجلة الغري للعلوم الادارية والاقتصادية ، العدد ٣٣ ، ٢٠١٥ .

٥) الحسين ، ابراهيم بن عبد الكريم ، من المدرسة التقليدية إلى مدرسة الجودة معوقات التحول ، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء السنوي الرابع عشر ، ٢٠٠٨ .

٦) الربيعي ، اميرة عاصي ، العلاقة بين الجودة والأخلاقيات ومعايير الأداء وأثرها في جودة الأداء دراسة تطبيقية ، بحث دبلوم عالي في ادارة المستشفيات ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٣ .

٧) السرحاني ، صلاح ، واقع التدريب المهني ومعوقاته في المؤسسات الاصلاحية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة نايف للعلوم العربية ، ٢٠١٠ .

٨) الطعاني ، حسن احمد ،التدريب ، مفهومه وفعالياته ، دار الشروق للنشر والتوزيع: عمان، ٢٠٠٢ .



- ٩) عبد الرحيم ، سعد ، وعبد المجيد ، زيد ، والعبيدي ، صباح ، واقع التعليم المهني واستراتيجية اصلاحه ،مجلة دراسات تربوية ، العدد ٩، ٢٠١٠.
- ١٠) عبد الرحيم ، سعد ، وعبد المجيد ، زيد ، والعبيدي ، صباح ، واقع التعليم المهني واستراتيجية اصلاحه ،مجلة دراسات تربوية ، العدد ٩، ٢٠١٠.
- ١١) العيزي ، الشيخ عبد العزيز بن مطر ، الجودة والتحدي ، مجلة الاداري ، العدد (٧٤) ، ١٩٩٨.
- ١٢) العميرة ، علاقة الجودة الشاملة بالاداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين ، رسالة ماجستير ، اكااديمية نايف العربية ، ٢٠٠٣.
- ١٣) نجم ، عبود نجم ، إدارة العمليات النظم والأساليب والاتجاهات الحديثة ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، معهد الإدارة العامة ، السعودية ، ٢٠٠١.
- ١٤) يوسف ، محمد محمود ، وعبد النبي ، صلاح الدين ، العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٠.
- ١٥) Chouhan, A., Kaur, B. P., & Rao, P. S. (2015). Effect of high pressure processing and thermal treatment on quality of hilsa (*Tenualosa ilisha*) fillets during refrigerated storage. *Innovative Food Science & Emerging Technologies*, 29, 151–160.
- ١٦) Dessler ,Gary, Human Resource Management , Pearson Education International , Prentice Hall,2003.
- ١٧) New 4th ed , Evans, James R. "Applied Production and Operations Management , York : West Publishing Company,1993.
- ١٨) Garavan, Thomas N. & Costine , Pet & Heraty , Noreen , (1995) ,"Training and Development in Ireland : context , policy and practice", Colour Books LTD ,Ireland ,1995.
- ١٩) Kušec, I. D., Kušec, G., Vuković, R., Has–Schön, E., & Kralik, G. (2016). Differences in carcass traits, meat quality and chemical composition between the pigs of different CAST genotype. *Animal Production Science*, 56(10), 1745–1751.
- ٢٠) Sallis, E. (2014). Total quality management in education. Routledge.
- ٢١) Stewart, F and G. Brown with additional case study materials by G. Brown, C. Caumartin,A. Cobham, A. Langer and U. Ukiwo 'Fragile States'. CRISE Working Paper No. 51,Oxford: CRISE, 2009.