

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب
وفق نموذج (Kirkpatrick Model) - دراسة ميدانية بمعهد
النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

د. مُحَمَّد سعيد مفتاح عليّ * ، د. حسام يوسف عامر أبوجعفر.
كلية العلوم الإدارية والمالية التطبيقية - طرابلس
Aboudena1@gmail.com hosam2013g@gmail.com
تاريخ القبول 2025/8/3م تاريخ الارسل 2025/5/6م

**The Effect of Adherence to the Implementation of Training
Process Stages on Training Outcomes According to the
Kirkpatrick Model: A Field Study at the Petroleum
Training and Qualification Institute (PTQI), Tripoli**

Hussam Youssef Amer Abu Jaafar

Muhammad Saeed Miftah Al

Abstract

A study entitled: "The Impact of Commitment to Implementing the Stages of the Training Process on Training Returns" according to the Kirkpatrick Model. A field study at the Petroleum Qualification and Training Institute (PTQI).

Abstract: The study aimed to identify the extent of commitment to implementing the stages of the training process as a fundamental step in building effective training programs at the Libyan Petroleum Qualification and Training Institute in Tripoli. The study also used the descriptive analytical approach to study and analyze the impact of commitment to implementing the stages of the training process on the return on training. It also relied on a questionnaire as the main tool for collecting the required data, where a random sample of (65) individuals was taken from the study community. The study concluded several results, the most important of which are: The Libyan Petroleum Qualification and Training Institute is committed to implementing the stages of the training process. It also showed a positive return from the training process it conducts. It also showed a significant (direct) correlation between all dimensions of commitment to implementing the stages of the training process, the independent sub-variables, and the dependent variable, the return on training. It also showed that the dimensions of commitment to implementing the stages of the training process combined are responsible for explaining (86.8%) of the changes that occur in the return on training. The study also recommended increasing focus and attention on the process of evaluating training programs when preparing them so that It is appropriate to the primary objective and feasible for actual implementation. It

also recommended adopting the Kirkpatrick Model as the primary method for measuring the true return on training.

Keywords: Training Programs, Training Outcomes, Kirkpatrick Model

المخلص:

هدفت الدراسة للتعرف على مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية كخطوة أساسية في بناء البرامج التدريبية الفعالة بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب بمدينة طرابلس، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بهدف دراسة وتحليل أثر الالتزام بتنفيذ مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب، كما اعتمدت على صحيفة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات المطلوبة حيث تم اخذ عينة عشوائية قوامها (65) مفردة من مجتمع الدراسة، خلصت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: ان معهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب ملتزم بتطبيق مراحل العملية التدريبية، كما تبين وجود عائد إيجابي من عملية التدريب التي يقوم بها، كما اتضح وجود علاقة ارتباط معنوية (طردية) بين جميع أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية المتغيرات المستقلة الفرعية والمتغير التابع العائد من التدريب، كم تبين أن أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية مجتمعة مسؤولة عن تفسير (86.8%) من التغيرات التي تحدث في العائد من التدريب، كما اوصت الدراسة على زيادة التركيز والاهتمام بعملية تقييم البرامج التدريبية عند اعدادها حتى تكون ملائمة للهدف الأساسي مع قابليتها للتنفيذ الفعلي، كما اوصت باعتماد نموذج (Kirkpatrick Model) بشكل أساسي لقياس العائد الحقيقي من التدريب.

الكلمات الدالة: البرامج التدريبية، العائد من التدريب، نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick Model)

مقدمة: أصبحت المنظمات اليوم مطالبة بتطوير مواردها البشرية من خلال التدريب كإحدى الأدوات الجوهرية لتحقيق هذا التطوير باعتباره أساس استراتيجي يهدف إلى رفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم بما ينعكس إيجاباً على كفاءة وفاعلية المنظمة. إن تحقيق هذه الاهداف يعتمد بشكل اساسي على مدى الالتزام بتطبيق المراحل الأساسية للعملية التدريبية، الذي تتفاوت فيه الإدارات العليا بهذا الالتزام في التطبيق والتي تشمل: تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج

التدريبية تقييم نتائج البرامج التدريبية، وذلك لأسباب متنوعة مثل توفر الإمكانيات المادية والكوادر البشرية المؤهلة والقدرة على استخدام التقنية المتطورة في العملية التدريبية والقدرة على تقييم ومتابعة النتائج، كما يعتبر تجاوز بعض المراحل سلفة الذكر أو تطبيقها بشكل جزئي قد يؤدي إلى ضعف العائد المتوقع من التدريب، ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين مدى الالتزام بمراحل العملية التدريبية بشكل متكامل ومدى انعكاس ذلك على العائد من التدريب على مستوى الافراد والمنظمة.

المبحث الأول - الإطار العام للدراسة (خطة الدراسة).

أولاً- مشكلة الدراسة: تتمحور مشكلة الدراسة حول قيام معهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب في تنفيذ العملية التدريبية دون الالتزام التام بجميع مراحلها مما قد يضعف بكفاءة وفاعلية التدريب ويقلل العائد المرجو منه سواء كان على مستوى المنظمة او الافراد، يتضح ذلك من خلال مجموعة من الشواهد والأدلة أهمها إعادة التدريب لنفس المواضيع مع غياب الحوافز المادية والرضا للمتدربين.. عليه يمكن دراسة هذا الموضوع من خلال الإجابة على السؤال التالي:

ما مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية وأثر ذلك على العائد من التدريب بمعهد النفط للتأهيل والتدريب (PTQI)؟

ثانياً- تساؤلات الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية.

1. ما مدى التزام المعهد محل الدراسة بتطبيق مراحل العملية التدريبية دون تأخير او استثناء إحداها؟
2. الى أي مدى تؤثر كل مرحلة من مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية الالتزام بالعملية التدريبية والعائد من التدريب بالمعهد؟
4. ما هي أبرز التحديات التي تواجه معهد النفط للتأهيل والتدريب في تنفيذ العملية التدريبية؟

ثالثاً- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين درجة الالتزام بمراحل العملية التدريبية والعائد من التدريب بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب.. كما يمكن اشتقاق الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والعائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تصميم البرامج التدريبية والعائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تنفيذ البرامج التدريبية والعائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقييم نتائج العملية التدريبية والعائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.

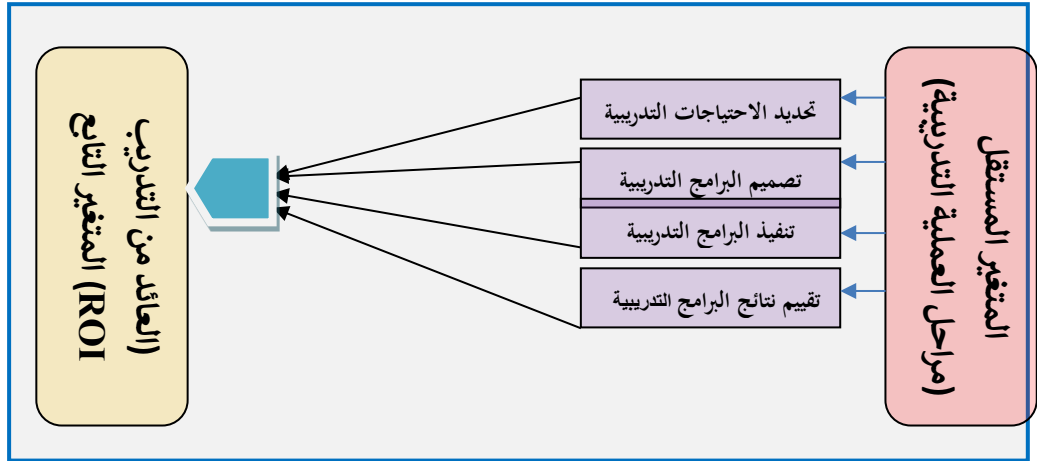
رابعاً- اهداف الدراسة:

1. التعرف على ما مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية كخطوة أساسية في بناء البرامج التدريبية الفعالة.
 2. قياس مستوى العائد من التدريب باستخدام نموذج (Kirkpatrick Model).
 3. تحليل أثر الالتزام بمراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.
 4. تحليل أثر كل مرحلة من مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب.
 4. دراسة الفجوة بين المهارات الحالية والمطلوبة لدى الافراد العاملين بالمعهد محل الدراسة.
 5. تحديد اهم المعوقات التي تواجه الأنشطة التدريبية مع تقديم بعض التوصيات التي من شأنها التركيز على الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية لزيادة فعالية الاستثمار في التدريب بالمعهد محل الدراسة.
- خامساً- أهمية الدراسة:** تنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة إلى تحقيق أقصى استفادة ممكنة من البرامج التدريبية في المؤسسات، وعلى الرغم من الاستثمارات الكبيرة التي يتم تخصيصها للتدريب والتطوير إلا أن المردود الفعلي غالباً ما يكون دون التوقعات، ومن هنا يمكن ابراز أهمية الدراسة فيما يلي:

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

1. تعزيز كفاءة الاستثمار في التدريب من خلال ربطه بأهداف الأداء المؤسسي.
 2. توفير إطار عملي لتحليل أسباب ضعف العائد من التدريب وتقديم حلول مبنية على منهج علمي.
 3. دعم متخذي القرار في تطوير السياسات التدريبية استناداً إلى بيانات واقعية.
 4. المساهمة في رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.
- سادساً- منهجية الدراسة:

1. **المنهج المستخدم:** استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة بهدف دراسة وتحليل أثر الالتزام بتنفيذ مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model) بالمعهد محل الدراسة.
2. **نموذج الدراسة:**



المصدر: من إعداد الباحثان.

2. **أداة جمع البيانات:** استبانة موجهة إلى الافراد المستفيدين من البرامج التدريبية بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب كأداة رئيسية في الحصول البيانات التي تخدم الدراسة
3. **مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الافراد العاملين بمعهد النفط الليبي البالغ عددهم (130) مفردة، وتم أحد عينة عشوائية بسيطة منه قوامها (65) مفردة بما يمثل 50% الحجم الاجمالي للمجتمع.

4. **أساليب التحليل والقياس المستخدمة في الدراسة:** لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من مفردات مجتمع الدراسة، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS) الإصدار (28).

سابعاً حدود الدراسة: تقتصر هذه الدراسة على عينة من جميع العاملين بمعهد النفط للتأهيل والتدريب وبذلك من غير الممكن ان يتم تعميم نتائج الدراسة الا على مجتمع العينة المستهدف بالدراسة ويمكن توضيح هذه الحدود فيما يلي:

1. **الحدود المكانية:** تتمثل حدود الدراسة داخل معهد النفط للتأهيل والتدريب بمدينة طرابلس.

2. **الحدود الموضوعية:** تقتصر على دراسة أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model) " دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب (PTQI)"

3. **الحدود الزمنية:** تتمثل في فترة جمع بيانات الدراسة النظرية والميدانية والتحليل الإحصائي لإجابات مفردات عينة الدراسة للوصول للنتائج حيث امتدت هذه الفترة من: مارس 2025م إلى أكتوبر 2025م.

ثامناً- مصطلحات الدراسة:

1. **البرامج التدريبية:** هي مجموع الأنشطة أو العمليات الفرعية التي توجه لعدد من المتدربين لتحقيق أهداف معنية في برنامج تدريبي معين وتحدث الأثر أو الآثار المطلوبة فيه (الطعاني، 2013، 205).

2. **العائد من التدريب:** يمثل تقييم التدريب العملية التي تسعى لتحديد كفاءة التدريب، أي ما إذا كان قادراً على تحقيق أهدافه ام لا، أي انه يهدف الى قياس تأثير التدريب على المشاركين في البرنامج التدريبي من خلال تقييم موضوعي لمجموعة من المهارات والقدرات والمعارف والعادات والاتجاهات الجديدة، وكيفية تأثير ذلك على العمل وتطوير سلوكيات المشاركين وأداء المنظمة.

3. **نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick Model):** هو إطار يُستخدم لتقييم فعالية البرامج التدريبية والتعليمية، طوّره دونالد كيركباتريك (Kirkpatrick Model) في الخمسينيات، ويُعتبر من أكثر النماذج شيوعاً في تقييم عملية العائد من التدريب.

تاسعاً- الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

1- دراسة: (صبري وآخرون، 2023)، بعنوان "تقييم البرامج التدريبية المنفذة في المدرسة الوطنية الفلسطينية للإدارة" ركزت على تحليل تأثير البرامج التدريبية على رأس المال الفكري في الجهاز الحكومي الفلسطيني من وجهة نظر المتدربين، اعتمدت الدراسة على عينة من المتدربين خلال الفترة 2016-2020، وخلصت إلى أن تقييم المتدربين لبرامج التدريب كان مرتفعاً على كافة الأبعاد مثل ردة الفعل والتعلم والسلوك، والنتائج التنظيمية. كما تبين وجود علاقة إيجابية بين البرامج التدريبية ورأس المال البشري، الهيكلي والعلائقي، حيث ساهم التدريب في تطوير المهارات والمعارف، وتعزيز استخدام التكنولوجيا، وتقوية العلاقات داخل المؤسسة وخارجها، وأوصت الدراسة بإثراء البرامج التدريبية بعناصر تقييمية تركز على أثر التدريب في الأداء المؤسسي، وتعزيز إدراك المتدربين لمفهوم رأس المال الفكري وزيادة التركيز على البرامج التي تنمي رأس المال العلائقي.

2- دراسة: (محمد وآخرون، 2021)، بعنوان "تحليل آليات قياس العائد على الاستثمار المادي في التدريب بالفنادق ذات فئة الخمس نجوم في منطقة القاهرة الكبرى"، حيث تم إجراء الدراسة على 25 فندقاً، وتم استخدام استمارة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وتم استخدام طريقة الانحدار الخطي المتعدد لتقييم آليات القياس المستخدمة من قبل مدراء الموارد البشرية والمدراء الماليين، وتحديد أثر تلك الآليات في عملية قياس العائد على الاستثمار، أوضحت النتائج أن المدراء رغم اهتمامهم بالعائد على الاستثمار في التدريب، يفتقرون إلى الوعي الكافي بعملية القياس الدقيق للعائد. بناءً على هذه النتائج، تم اقتراح عدة توصيات منها إعداد ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة لزيادة الوعي بعملية قياس العائد على الاستثمار، ومتابعة التطورات المتعلقة بتطبيق هذه العملية في الفنادق المصرية، وذلك للمساعدة في اتخاذ قرارات أفضل فيما يتعلق بالاستثمار في البرامج التدريبية بهدف تحسين كفاءة العاملين.

3- دراسة: (ساسى، 2017) بعنوان " دور أساليب التدريب الحديثة في نجاح البرامج التدريبية- دراسة حالة على شركة الزاوية لتكرير النفط" تهدف الدراسة للتعرف على أهمية أساليب ووسائل التدريب المعتمدة في الشركة ودورها في نجاح العملية التدريبية كذلك التعرف على مدي تطبيق الأساليب والوسائل الحديثة في

برامج التدريب وعلى العوامل التي تحد من استخدام الأساليب والوسائل الحديثة في برامج التدريب، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، فيما يتعلق بدور الأساليب والوسائل الحديثة في التدريب من تحقيق أهداف البرامج التدريبية في الشركة قيد الدراسة، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن الأساليب التدريبية الأكثر ملائمة ومناسبة في البرامج والدورات التدريبية هي (أسلوب التدريب والتطوير الذاتي، وأسلوب المناقشات و أن وسائل الإيضاح المستخدمة في الدورات والبرامج التدريبية كانت (وسيلة جهاز عرض الشرائح، وجهاز عرض الأفلام، والنماذج والمواصفات، والعرض عن طريق الكمبيوتر، كما أوصت الدراسة ضرورة اتباع الطرق الأساليب الحديثة في التدريب قدر الإمكان وخاصة طريقة التدريب الداخلي من خلال العمل وخاصة في برامج تدريب العاملين في مستوى الإدارة التنفيذية كما أوصت بضرورة التفريق بين برامج تدريب المستويات الإدارية المختلفة من حيث الأساليب والوسائل المتبعة في التدريب.

4- دراسة: (أحمد الحتة، 2016)، بعنوان " واقع قياس عائد التدريب في معاهد ومراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثره على تخطيط التدريب " استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، حيث شملت عينة الدراسة المدراء ورؤساء الأقسام والإداريين في معاهد ومراكز التدريب بلغ عدد الاستبانات المعتمدة للدراسة 103 استبانة بنسبة استجابة 85.8 اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تقييم رد فعل المتدربين، تقييم التعلم، والنتائج التنظيمية من جهة وتخطيط التدريب من جهة أخرى، فيما كانت العلاقة سلبية بين تقييم السلوك وتخطيط التدريب. كما أشارت الدراسة إلى أن قياس عائد التدريب يؤثر على تخطيط التدريب بنسبة تفوق 60%. لم تشر النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية والتنظيمية. ومن أهم التوصيات اعتماد منظومة لتقييم النتائج التنظيمية، وتعزيز عملية تقييم رد فعل المتدربين بوسائل حديثة، وتحديث منظومة قياس العائد مع كل خطة استراتيجية جديدة.

5- دراسة: (Mehwish, 2015)، بعنوان " تقييم التدريب في المؤسسة باستخدام نموذج كيركباتريك: دراسة حالة لتقييم الأثر الإيجابي على الأداء " تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية التدريب على تقييم الأثر الإيجابي على الأداء من خلال

تطبيق نموذج كيركباتريك بأربعة مستويات: رد الفعل، والتعلم، والسلوك، والنتائج. هذه الدراسة مقطعية، وجمعت البيانات الأولية من خلال مقابلات مع دفعات مختلفة تمثل مستويات مختلفة من نموذج كيركباتريك، تم تقييم فعالية التدريب على المستويات المختلفة من خلال بناء موضوع تم تطويره بناءً على مراجعة الأدبيات، بالنسبة للمستوى الأول، أجريت مقابلات تقييمية مع موظفين أكملوا تدريبهم مؤخرًا، أما بالنسبة للمستويات 2 و 3 و 4، فقد أجريت المقابلات مع المشاركين الذين أكملوا نفس التدريب قبل حوالي 3 أشهر و 6 أشهر وسنة على التوالي، أشارت النتائج إلى أن ردود فعل المشاركين كانت إيجابية تجاه التدريب، باستثناء أن مدته كانت قصيرة جدًا، وثانيًا، أنهم طبقوا المهارات والمعارف التي اكتسبوها منه، ومن النتائج الإيجابية للتدريب ترقيات معظم المشاركين من مناصبهم الحالية مع تحسن رواتبهم. وبالتالي، كانت تدريبات المهارات الشخصية فعالة، حيث رغب المشاركون في المزيد من الفرص لحضور جلسات تدريبية على المهارات الشخصية بشكل ربع سنوي على الأقل، لتحسين مهاراتهم وتعزيز معارفهم.

- **الفجوة البحثية:** رغم تعدد الدراسات التي تناولت كلاً من العملية التدريبية والعائد من التدريب، إلا أن هناك قلة في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين درجة الالتزام بمراحل العملية التدريبية وبين أثر ذلك على العائد من التدريب، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته.

المبحث الثاني: (الجزء النظري).

اولاً- **ماهية العملية التدريبية:** تعتبر العملية التدريبية سلسلة من الأنشطة المنظمة والمخططة تهدف الى تحسين أداء الافراد وتنمية مهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم لتمكينهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.

كما ينظر البعض للعملية التدريبية بانها مضيعة للوقت وبعض المؤسسات ترشد عندما يتعلق الامر بذلك، والواقع ان هؤلاء لم يدركوا المنافع الحقيقية له، فالتدريب الجيد والفعال هو الأساس في تطوير الافراد والمؤسسات على حد سواء، لأنه يرشد الى المسار الصحيح لمواكبة المستجدات التي تكون أحيانا إدارية او فنية او تقنية او غيرها، ومن خلال ذلك يمكن عرض العديد من التعريفات للتدريب ومن وجهات نظر مختلفة على النحو التالي:

1. التدريب هو "الجهود الإدارية والتنظيمية التي تزود الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل وتساعد في بلوغ الأهداف، كما انه يرتبط بطبيعة الاعمال وينسجم مع سياسات مخطط المنظمة". (شاويش، 1999، 232)

2. كما عرف بانه " تطوير منظم للمعرفة والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها الفرد حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته بكفاءة". (Edwin.B. Floppo: 1971, P:194)

3. كما يعرف بانه " مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المؤسسة ان يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من اجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار مؤسستهم وبيئتها". (الهييتي، 2003، 223)

4. كما عرف " انه تلك الجهود الهادفة الى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل او تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية".

ثانياً: ابعاد العملية التدريبية.

1. **تحديد الاحتياجات التدريبية:** ان التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساعد على جعل النشاط التدريبي هادفاً ويوفر الكثير من الجهد والنفقات، ولذلك معرفة هذه الاحتياجات تعتبر ضرورة بالغة في المنظمة على أساس تشخيص المواقف والمعوقات فيها ومعرفة الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه لإدائها من المعارف والمهارات او الاتجاهات، كما تعتمد عملية تحليل الاحتياجات التدريبية على عدة اعتبارات أهمها: (ربابعة، 2003، 103)

- تقييم طبيعة المشكلات التي تواجهها المنظمة في الوقت الحالي وتحديد طبيعة المجالات التي يمكن معالجتها عن طريق التدريب.

- تصنيف البرامج التدريبية حسب درجات الفشل المتوقع حدوثها في حالة تنفيذ البرنامج.

- تجميع البيانات الدقيقة اللازمة سواء على مستوى الافراد او المنظمة بما يضمن التقييم المناسب للبرنامج التدريبي علمياً ومنهجياً.

2. **تصميم البرنامج التدريبي:** لنجاح البرنامج التدريبي لابد ان يكون وراءه تصميم جيد وواقعي للمنهج التدريبي، كما يعتبر الجهد المبذول من المسؤولين والمهنيين في

مجال التدريب خلال عملية التصميم يعد في حد ذاته استثماراً هاماً يحقق عائداً كبيراً على المستويين المادي والمعنوي، وذلك من خلال ما يتضمنه هذا التصميم من تتطابق مع عنصر الأول من البرنامج التدريبي المتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تم التوصل إليها.

تتمثل خطوات التصميم للبرنامج التدريبي من خلال عدة مراحل مثل تحديد الهدف من البرنامج والتي يسعى من خلالها الوصول الى الغايات التي يؤمل تحقيقها، وكذلك تحديد نوع المهارات الملائمة التي سيتدرب عليها المتدربين لغرض صقل مهاراتهم واكتسابها معارف جديدة، أيضاً يتم من خلال ذلك وضع المنهج التدريبي وتحديد الترتيب والتتابع له مع اختيار الأسلوب المناسب التي يمكن استخدامه بالإضافة الى تحديد المدة الزمنية اللازمة بناء على طبيعة المادة التدريبية مع الاخذ في الاعتبار المكان التي يتم فيه اجراء البرنامج التدريبي واختيار المدربين من خلال معايير الاختيار الصحيحة. (توفيق، 2002، 191)

3. تنفيذ البرنامج التدريبي: خلال هذه المرحلة يتم نقل البرنامج التدريبي من الواقع النظري الى العملي، ويتم من خلال اجتماع المسؤولين عن التدريب بالمتدربين وتقسيمهم الى مجموعات محددة حتى يتسنى لكل مدرب القيام بهامه على أكمل وجه، كما يعتمد نجاح عملية التنفيذ على عدة عوامل منها (قدرة المنسق والمدربين، نوعية المدربين، الظروف المادية وغير المادية، نوع البرنامج التدريبي)، (الطعاني، 2013، 17).

4. تقييم البرنامج التدريبي: يتم من خلال هذه المرحلة التأكد من ان الأهداف المحددة مسبقاً للبرنامج التدريبي قد تحققت بالكفاءة والفاعلية المطلوبة او لا، ويمكن تعريف التقييم بأنه تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه المرسومة، كما تقاس بها كفاءة المتدربين ومدى إمكانية التغيير الإيجابي على المستهدفين به، كما تسعى عملية التقييم الى تحقيق الأهداف التالية: (السكرانه، 2011، 95)

- التأكد من ان البرنامج التدريبي يعمل وفق ما هو مخطط له وفق الأهداف المحددة.
- معرفة مدى تلبية البرنامج للاحتياجات السلوكية للمشاركين.
- لمعرفة مدى تلبية البرنامج للاحتياجات العلمية والفعالية لبيئة العمل.
- التأكد من درجة فعالية وملائمة الأساليب التدريبية المعتمدة.

- تحديد درجة كفاءة المدربين ومدى نجاحهم في أداء ادوارهم.

ثالثاً: ماهية العائد من التدريب (ROI): يعتبر عائد الاستثمار في التدريب مقياساً بالغ الأهمية لقياس فعالية البرامج التعليمية وعائدها المالي داخل المؤسسة، ولا يقتصر الأمر على المكاسب المادية فحسب، بل يشمل أيضاً التحسينات النوعية في المهارات والإنتاجية والثقافة التنظيمية الناتجة عن التدريب، وبذلك فهم عائد الاستثمار في التدريب أمراً بالغ الأهمية للشركات لتقييم مدى نجاح استثماراتها في تطوير موظفيها، (Diez, F., Bussin, M. and Lee, V, 2019).

يشير مفهوم العائد من التدريب إلى القيمة الاقتصادية والفعالية التي تجنيها المنظمات نتيجة استثمارها في برامج التدريب لموظفيها، ويتم قياسه عادةً عن طريق مقارنة الفوائد المالية والإنتاجية المكتسبة من التدريب بتكاليفه، بهدف تحديد مدى فعالية الاستثمار في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أداء العمل، من خلال قياس النتائج الملموسة وغير الملموسة التي تعود على الفرد والمنظمة بعد تنفيذ البرامج التدريبية. (حجازي، 2010، 12)

أيضاً يمكن الإشارة الى العائد من التدريب الفعال على انه مجموعة الفوائد الملموسة وغير الملموسة التي تجنيها المؤسسة من استثمارها في برامج تدريب الموظفين، وتشمل زيادة الإنتاجية، تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء، زيادة الاحتفاظ بالموظفين ورضاهم، تعزيز الميزة التنافسية للشركة، وتحسين بيئة العمل ورضا العملاء، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، Sofia (2013, p:34).

وبالرغم من العلاقة الوثيقة بين تقييم التدريب وقياس أثره، ينبغي التفريق بين هذه المفاهيم، حيث ان التقييم يعد تقديراً لنتائج التدريب على المدى القصير، بينما يتناول قياس الأثر تغييرات تحدث على المدى البعيد بعد انتهاء فترة التدريب وعودة المتدربين الى انشطتهم الروتينية، وتكمن أهمية ذلك في استشراف أثر التدريب في تحقيق التغيير المرجو والفوائد المتوقعة، مما يسهل تقدير العائد على الاستثمار المبذول في التدريب.

رابعاً- أهمية قياس العائد من التدريب:

1- ضمان فعالية الاستثمار: يساعد قياس العائد من التدريب على التأكد من أن الأموال المستثمرة في التدريب تؤتي ثمارها المرجوة (الهيبي، 2003).

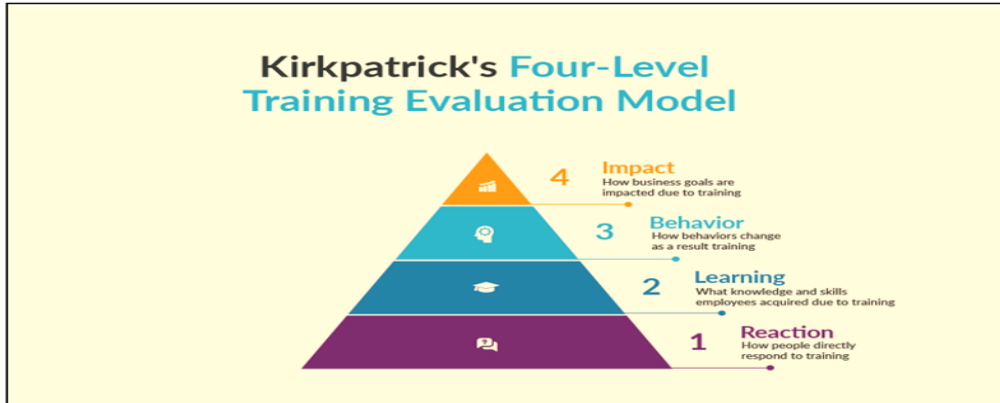
أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس PTQI)

2- تحسين برامج التدريب: يتيح للمؤسسات فهم تأثير البرامج التدريبية المختلفة وتحديد ما يمكن تحسينه أو تعديله لتحقيق نتائج أفضل.

3- دعم اتخاذ القرار: من خلال توفر البيانات المطلوبة لاتخاذ القرارات الصحيحة حول البرامج التدريبية على المدى المتوسط والبعيد.

خامساً: أبعاد العائد من التدريب وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick Model)

يتألف نموذج كيركباتريك من أربعة مستويات رئيسية لتقييم العائد من التدريب: رد الفعل (Reaction)، وهو قياس رضا المتدربين واستحسناتهم للبرنامج التدريبي، التعلم (Learning) وهو قياس المعرفة والمهارات المكتسبة، السلوك (Behavior)، وهو تقييم مدى تطبيق ما تعلمه المتدربون في بيئة العمل، والنتائج أو التأثير (Impact)، وهو قياس الأثر الإيجابي للتدريب على أداء العمل وأهداف المؤسسة بشكل عام، وفيما يلي الأبعاد الأربعة لنموذج كيركباتريك: (Phillips,2019)



الشكل رقم (02) يبين نموذج (Kirkpatrick Model) لتقييم التدريب
المصدر: أكاديمية الابتكار في الموارد البشرية (AIHR)

- المستوى الأول: رد الفعل (Reaction)

يقيس هذا المستوى مدى رضا المتدربين عن تجربة التدريب ومدى ارتباطهم بالبرنامج التدريبي ومدى ملاءمته لبيئة العمل من طرق التقييم مثل الاستبيانات الورقية أو عبر الإنترنت بعد التدريب، والمقابلات القصيرة، والاختبارات المباشرة، كذلك من خلال هذا المستوى يمكن قياس ردة الفعل لمدى استحسن المشاركين

للبرنامج أو المبادرة وتفاعلهم وارتباطهم بها، مع أن هذا المستوى لا يكفي لتحديد ما إذا كان سيتم نقل السلوك، إلا أنه سيوفر قياساً لما إذا كانت هناك أي مخاوف أو عوائق ستؤثر على النقل عند هذا المستوى، والأهم في هذا المستوى هو قياس الصلة، فإذا عُرض برنامج أو مبادرة على مشارك لا يناسبه فلن يتم تطبيقه بالتأكيد، (Rajeev, 2009,p:96).

هذا لا يعني أن القدرة على المشاركة والقبول غير مفيدة، ولكن الصلة هي المقياس الذي يشير بدقة أكبر إلى ما إذا كان سيتم تطبيق السلوك ونقله، ومن العيوب التقليدية لقياس رد الفعل هو الانتظار حتى نهاية البرنامج لإجراء استبيان ما بعد الفعالية.

- المستوى الثاني: التعلم (Learning)

في هذا المستوى يتم قياس ما اكتسبه المتدرب من معرفة ومهارات جديدة نتيجة للتدريب من خلال طرق التقييم كالاختبارات مباشرة بعد التدريب، الاختبارات التكوينية، سيناريوهات المحاكاة، وعليه يمكن قياس الدرجة التي يكتسب بها المشاركون المعرفة والمهارات والمواقف والثقة والالتزام المقصود بناء على مشاركتهم في البرنامج أو المبادرة، (Satiman,2015, p:29)

كما توجد طرقاً عديدة لقياس التعلم تناسب أنواعاً مختلفة من المحتوى، بما في ذلك لعب الأدوار، والدروس التفاعلية، وغيرها، أيضاً في المستوى الثاني يُقاس مجالان جديان هما الثقة والالتزام، حيث يُمثل هذان المؤشران تنبؤات مبكرة بما قد يحدث عند عودة المشارك إلى بيئته. (Ahmed, T. and Chattopadhyay, R, 2016).

- المستوى الثالث: السلوك (Behavior)

مستوى السلوك يقاس بمدى قدرة المتدرب على تطبيق ما تعلمه في بيئة العمل الفعلية، وذلك من خلال طرق التقييم المستمر كدراسات الحالة، وتقديم التغذية الراجعة، والتقييمات الذاتية، والملاحظة في بيئة العمل، وفقاً لشبكة التقييم المحددة والموضوعية، ان السلوك يقيس الدرجة التي يطبق بها المشاركون ما تعلموه خلال البرنامج أو المبادرة عندما يعودون إلى بيئة عملهم، لكنه لا يكفي تعلم شيء ما أو الاطلاع عليه، بل يجب تطبيق ما تعلمه عند عودة المشارك إلى عمله، 2019, (Kwon, K p"40).

في هذا المستوى يُعد تطوير وتنفيذ حزمة من المساءلة والدعم تُشجّع السلوك المُراد تحقيقه أمراً بالغ الأهمية لضمان النجاح، ويختلف شكل المساءلة والدعم باختلاف

البرنامج أو المبادرة، ولكن قد يكون على شكل زيارات ميدانية للمدير وملاحظات ومساعدات وظيفية، ومكافآت على الأداء، وما إلى ذلك، (أبو النصر، 2008، 11).

- المستوى الرابع: النتائج أو التأثير (Impact)

يُقاس في هذا المستوى الأثر الإيجابي للتدريب على أداء العمل وأهداف المؤسسة، من خلال معايير قابلة للقياس الكمي موجودة في نظم العمل العادية، مثل حجم المبيعات، نسبة شكاوى العملاء، زيادة الإنتاجية، أو تحسين كفاءة الأداء العام من خلال معرفة التأثير النهائي للتدريب على المؤسسة أو الأهداف الكبرى. (شاويش، 1999)

لا يزال نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب إطاراً معتمداً على نطاق واسع لتقييم فعالية التدريب، بفضل نهجه المنظم القائم على النتائج.. ومن مزاياه:

1- التقييم الشامل: من خلال تقييم رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج، يوفر النموذج رؤية شاملة لتأثير التدريب بما يتجاوز مجرد مقاييس المشاركة، Curado, C and (Bernardino, G, 2017).

2- التركيز على النتائج: فهو يعطي الأولوية لقياس مدى تأثير التدريب على الأداء في العالم الحقيقي ونجاح الأعمال، مما يضمن أن مبادرات التعلم تؤدي إلى نتائج ذات معنى.

3- التوافق مع أهداف العمل: يساعد النموذج المؤسسات على تصميم التدريب لمعالجة فجوات الأداء المحددة، ودعم الأهداف الاستراتيجية بشكل مباشر.

4- تحديد نقاط القوة والثغرات: إن تقييم المستويات الأربعة يسمح لفرق التعلم والتطوير بتحديد ما يعمل وما يحتاج إلى تحسين، وتحسين المحتوى والتسليم. (هاشم، 2012، 21)

5- اتخاذ القرارات بناءً على البيانات: من خلال هيكل التقييم حول البيانات القابلة للقياس، يمكن للمؤسسات اتخاذ خيارات مستنيرة بشأن استثمارات التدريب والتحسينات.

6- تشجيع التحسين المستمر: إن التغذية الراجعة والتقييم المستمر في كل مستوى تمكن من إجراء تحسينات متكررة، مما يعزز فعالية التدريب على المدى الطويل. (تيسير، 2014، 15).

7- إشراك أصحاب المصلحة: تساعد الرؤى الواضحة والمنظمة من النموذج على توصيل قيمة التدريب إلى القيادة، وتأمين الدعم والتأييد.

ومن خلال الاستفادة من هذه الفوائد، تستطيع المنظمات ضمان أن برامجها التدريبية تساهم في تحقيق نجاح ملموس في الأعمال.

المبحث الثالث: (عرض وتحليل البيانات).

أولاً: نبذة مختصرة عن معهد النفط للتأهيل والتدريب (PTQI).

معهد النفط للتأهيل والتدريب: (Petroleum Training & Qualifying Institute – PTQI) هو معهد ليبي مختص في تأهيل وتدريب الكفاءات الفنية في قطاع النفط والغاز داخل ليبيا، بمدينة طرابلس، تم إنشاء المعهد في 26 أغسطس 1970م تحت اسم (معهد شؤون النفط)، أعيد تنظيمه في 19 أبريل 1984م بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة، وأطلق عليه اسمه الحالي «معهد النفط للتأهيل والتدريب»، يهدف المعهد لإعداد وتدريب العناصر الوطنية لسد احتياجات قطاع النفط، وتنفيذ البرامج والدورات التدريبية ذات الصلة بالصناعة النفطية.

المهام والأنشطة:

- تنفيذ مناهج وبرامج دراسية وتدريبية متخصصة في الصناعات النفطية.
- إقامة دورات قصيرة ومتوسطة الأجل، والتنسيق مع شركات القطاع للتدريب العملي.

- إجراء البحوث والدراسات التقنية ذات الصلة بالصناعات النفطية، مع التركيز على الجوانب التطبيقي.

- التنسيق مع شركات النفط لتعزيز التعاون في برامج التدريب والتطوير.

ثانياً- الخطوات المنهجية:

1- تصميم أداة الدراسة: تم صياغة وتحديد أسئلة الاستبانة بعبارات واضحة وسهلة الفهم ومركزة وبعيدة عن أي غموض بهدف جمع البيانات الإحصائية بما يتلاءم مع ما تسعى الدراسة لتحقيقه، واعتمدت الدراسة في صياغة وتطوير وتحديد أسئلة الاستبانة والحصول على الأفكار اللازمة لذلك على المصادر النظرية المتمثلة في الكتب والدوريات والمؤتمرات والدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة وتم توظيفها في صياغة وتطوير أسئلة الاستبانة المرتبطة بمتغيرات الدراسة، وقُسمت الاستبانة إلى ثلاثة محاور رئيسية: (المحور الأول: خصائص مجتمع الدراسة - المحور الثاني: أبعاد مراحل العملية التدريبية - المحور الثالث: ابعاد العائد من التدريب).

2- اختبار أداة الدراسة (صحيفة الاستبيان):

أ- صدق أداة الدراسة: استخدم الباحثان مصفوفة الارتباط لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة كما يلي:

- بُعد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية:

الجدول رقم (01) يوضح مصفوفة ارتباط بيرسون بين أبعاد متغير الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية.

المتغيرات	تحديد الاحتياجات التدريبية	تصميم البرامج التدريبية	تنفيذ البرامج التدريبية	تقييم نتائج العملية التدريبية	إجمالي مراحل العملية التدريبية
تحديد الاحتياجات التدريبية	1				
تصميم البرامج التدريبية	0.581**	1			
تنفيذ البرامج التدريبية	0.404**	0.641**	1		
تقييم نتائج العملية التدريبية	0.703**	0.734**	0.388**	1	
إجمالي مراحل العملية التدريبية	0.827**	0.894**	0.714**	0.865**	1

** ارتباط عند مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول السابق رقم (01) أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد متغير الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية عند مستوى معنوية (0.01) وهذه الارتباطات تعزز صدق المقياس.

- بُعد العائد من التدريب:

الجدول رقم (02) يوضح مصفوفة ارتباط بيرسون بين أبعاد متغير العائد من التدريب.

المتغيرات	رد الفعل	التعلم	السلوك	التأثير	إجمالي
رد الفعل	1				
التعلم	0.809**	1			
السلوك	0.739**	0.689**	1		
التأثير	0.676**	0.688**	0.823**	1	
إجمالي	0.886**	0.869**	0.921**	0.904**	1

** ارتباط عند مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول السابق رقم (02) أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد متغير العائد من التدريب عند مستوى معنوية (0.01) وهذه الارتباطات تعزز صدق المقياس.

ب- اختبار ثبات أداة الدراسة: استخدم الباحثان معادلة (ألفا كرونباخ)، وطريقة التجزئة النصفية على محاور الدراسة، وظهرت النتائج في الجدول التالي رقم (03).

الجدول رقم (03) نتائج اختبار ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمحاور الدراسة.

المتغيرات	المحاور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات سبيرمان براون
الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية	تحديد الاحتياجات التدريبية	04	0.768	0.444	0.615
	تصميم البرامج التدريبية	04	0.804	0.514	0.679
	تنفيذ البرامج التدريبية	4	0.811	0.684	0.812
	تقييم نتائج العملية التدريبية	04	0.829	0.554	0.713
العائد من التدريب	رد الفعل	04	0.806	0.521	0.685
	التعلم	04	0.831	0.643	0.783
	السلوك	04	0.825	0.638	0.779
	التأثير	04	0.846	0.604	0.753

يتضح من الجدول السابق رقم (03) أن معامل ثبات محاور الدراسة (معامل ألفا كرونباخ) قد تراوح بين (0.768، 0.846) لمختلف محاور الدراسة، ويتبين وجود علاقة ارتباط بين أجزاء محاور الدراسة، حيث تراوح معامل ارتباط بيرسون بين (0.444، 0.684)، كما إن معامل ثبات سبيرمان براون بين النصف الفردي والزوجي تراوح بين (0.615، 0.812)، وتعد هذه القيم عالية ومناسبة للتحقق من ثبات المقياس.

ج- ترميز بيانات الدراسة: بعد توزيع (65) استمارة استبيان على مفردات عينة مجتمع الدراسة المستهدف استرجع منها (61) استمارة صالحة للتحليل، أي ما نسبته (93.8%)، بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحثان الطريقة الرقمية في ترميز البيانات، وبما أنه يقابل كل عبارة من عبارات محاور المتغيرات الأساسية للاستبيان قائمة تحمل الاختيارات التالية وفقاً لمقياس ليكرث الخماسي : (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وقد تم إعطاء كل من الاختيارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي : موافق بشدة (5) خمس درجات، موافق (4) أربع درجات، محايد (3) ثلاث درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق بشدة (1) درجة واحدة.

واعتبر الوسط الحسابي مساوياً للرقم (3) باعتبار أن $(5+4+3+2+1)/5 = 3$ ، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (2) تعبر عن درجة موافقة

متدنية، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (3) تعبر عن درجة موافقة دون المتوسط، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل أو تساوي (4) وأكبر من (3) تعبر عن درجة موافقة فوق المتوسط، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من (4) وأقل أو تساوي (5) تعبر عن درجة موافقة مرتفعة.

د- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من مفردات عينة مجتمع الدراسة المستهدف، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Social Sciences for Statistical Package" والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) الإصدار 28، وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، معامل ارتباط سبيرمان براون. التوزيع النسبي، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري. اختبار t لعينة واحدة كأحد أساليب الإحصاء الاستدلالي، لإمكانية تعميم النتائج من العينة إلى المجتمع.

اختبار الانحدار المتعدد والبسيط لاختبار صحة فرضيات البحث.

3- تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

أ- وصف وتحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة مجتمع الدراسة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يبين خصائص عينة مجتمع الدراسة.

الخصائص	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	53	86.9
	أنثى	8	13.1
	المجموع	61	100.0
المؤهل	ثانوي أو ما يعادلها	5	8.2
	دبلوم عالي	7	11.5
	بكالوريوس	31	50.8
	ماجستير	16	26.2
	دكتوراه	2	3.3
	المجموع	61	100.0
الوظيفة	مدير إدارة	00	00.0

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

00.0	00	نائب مدير إدارة	
26.2	16	رئيس قسم	
6.6	4	رئيس وحدة	
67.2	41	موظف	
100.0	61	المجموع	
52.5	32	الإدارة الفنية	الإدارة التابع لها
3.3	2	تقنية المعلومات	
1.6	1	إدارة التخطيط	
32.8	20	إدارة الشؤون الإدارية والمالية	
3.3	2	إدارة الموارد البشرية	
6.6	4	إدارة أخرى	
100.0	61	المجموع	
29.5	18	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
16.4	10	من 5 إلى 10 سنوات	
19.7	12	من 11 إلى 15 سنة	
34.4	21	أكثر من 15 سنة	
100.0	61	المجموع	
36.1	22	دورة واحدة	عدد الدورات
21.3	13	دورتان	
26.2	16	ثلاث دورات	
16.4	10	أربع دورات فأكثر	
100.0	61	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (04) الذي يوضح خصائص عينة مجتمع الدراسة أنها تتميز بالآتي:

نسبة 86.9% ذكور، ونسبة 13.1% إناث.

أن نسبة 50.8% مؤهلهم بكالوريوس، ونسبة 26.2% مؤهلهم ماجستير.

نسبة 67.2% موظفين و 26.2% رؤساء أقسام.

أن نسبة 52.5% يتبعون الإدارة الفنية، ونسبة 32.8% يتبعون إدارة الشؤون الإدارية والمالية.

أن نسبة 34.4% سنوات خبرتهم (أكثر من 15 سنة)، ونسبة 29.5% سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات).

نسبة 36.1% حضروا دورة واحدة، ونسبة 26.2% حضروا ثلاث دورات.

ب - التحليل الوصفي لبيانات الدراسة:

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

أولاً- ابعاد المتغير المستقل "الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية" البُعد الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية.

الجدول رقم (05) نتائج تحليل محور تحديد الاحتياجات التدريبية.

ت	محتوى الفقرة	ت	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p- value	م
			موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة					
1	يعتمد المعهد على أدوات منهجية تُستخدم لتحديد الاحتياجات (مثل استبيانات، مقابلات)	ت	10	20	05	06	16.4	3.377	1.157	22.79	0.000	3
2	يتم استشارة الجميع عند اعداد البرامج التدريبية في تحديد الاحتياجات التدريبية	ت	07	11	20	06	11.5	2.934	1.153	19.88	0.000	4
3	تراعي البرامج التدريبية بالمعهد أوجه القصور في المهارات المطلوبة لتأدية المهام	ت	05	28	04	02	8.2	3.492	0.868	31.40	0.000	2
4	البرنامج التدريبي متوافق تماماً مع هدف وعنوان الدورة التدريبية ووصفها	ت	14	32	09	00	23.0	3.885	0.877	34.58	0.000	1
الدرجة الكلية حول محور تحديد الاحتياجات التدريبية												
								3.422	0.786	34.00	0.000	

من الجدول رقم (05) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (تحديد الاحتياجات التدريبية) جاءت أغلبها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود تحديد للاحتياجات التدريبية بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

البُعد الثاني- تصميم البرامج التدريبية.

الجدول رقم (06) نتائج تحليل محور تصميم البرامج التدريبية.

ت	محتوى الفقرة	القيمة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p-value	الترتيب	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة						
1	تم تصميم البرنامج التدريبي بشكل مناسب لمصطلحات المهاترات واكتساب المعارف الجديدة	ت	13	32	08	06	02	3.787	1.002	29.52	0.000	2	
		%	21.3	52.5	13.1	9.8	3.3						
2	يتم استخدام طرق وأساليب تدريب ملائمة بالمعهد (تمارين، حالات عملية، عروض تقديمية)	ت	13	34	07	05	02	3.836	0.969	30.91	0.000	1	
		%	21.3	55.7	11.5	8.2	3.3						
3	المنهج التدريبي بالمعهد واضح ووفق أسلوب ومدة زمنية مناسبة لأهداف التدريب	ت	07	40	10	02	02	3.787	0.819	36.12	0.000	3	
		%	11.5	65.6	16.4	3.3	3.3						
4	يتم اختيار المدربين من خلال معايير واضحة ومناسبة لتنفيذ البرنامج التدريبي بالمعهد	ت	12	22	21	04	02	3.623	0.986	28.69	0.000	4	
		%	19.7	36.1	34.1	6.6	3.3						
	الدرجة الكلية حول محور تصميم البرامج التدريبية												
								3.758	0.751	39.06	0.000		

من الجدول رقم (06) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (تصميم البرامج التدريبية) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود تصميم للبرامج التدريبية بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

البُعد الثالث- تنفيذ البرنامج التدريب.

الجدول رقم (07) نتائج تحليل محور تنفيذ التدريب.

ت	محتوى الفقرة	نوع	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p-value	ترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
1	يتم تنفيذ البرنامج التدريبي بالمعهد في بيئة مناسبة ومحفزة	ت	09	37	10	05	00	3.820	0.785	37.981	0.000	4
		%	14.8	60.7	16.4	8.2	0.00					
2	المدرّب كان كفواً ومتمكّن من محتوى المادة التدريبية بشكل فعال	ت	12	33	12	04	00	3.869	0.806	37.503	0.000	2
		%	19.7	54.1	19.7	6.6	0.00					
3	هناك تفاعل ونقاشات بناءة خلال البرنامج التدريبي بالمعهد بين المدرّب والمتدربين	ت	07	45	05	04	00	3.902	0.676	45.085	0.000	1
		%	11.5	73.8	8.2	6.6	0.00					
4	تم تقديم البرنامج التدريبي بأسلوب يشجع على التطبيق العملي بالمعهد	ت	12	37	07	02	03	3.869	0.939	32.165	0.000	3
		%	19.7	60.7	11.5	3.3	4.9					
الدرجة الكلية حول محور تنفيذ التدريب												
								3.864	0.644	46.812	0.000	

من الجدول رقم (07) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (تنفيذ البرنامج التدريب) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود تنفيذ للبرنامج التدريبي بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

البُعد الرابع- تقييم البرنامج التدريب.

الجدول رقم (08) نتائج تحليل محور تقييم التدريب.

ت	محتوى الفقرة	نوع	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p-value	ترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
1	يتم تقييم البرنامج التدريبي	ت	07	26	22	02	04	3.492	0.977	27.920	0.000	1
		%	11.5	42.6	36.1	3.3	6.6					

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model) - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

										بالمعهد بعد الانتهاء منه مباشرة وبشكل فعال.
2	0.000	30.08	0.881	3.393	02	03	32	17	07	ت يضع المعهد معايير واضحة ومحددة لتقييم البرامج التدريبية المنفذة.
					3.3	4.9	52.5	27.9	11.5	%
3	0.000	27.31	0.881	3.082	02	11	32	12	04	ت يتم قياس مدى استفادة المتدربين بعد فترة من انتهاء البرنامج التدريبي بالمعهد.
					3.3	18.0	52.5	19.7	6.6	%
4	0.000	25.30	0.946	3.066	04	11	25	19	02	ت توجد متابعة لتطبيق ما تعلمته خلال البرنامج التدريبي في بيئة العمل.
					6.6	18.0	41.0	31.1	3.3	%
	0.000	33.93	0.749	3.258	الدرجة الكلية حول محور تقييم التدريب					
	0.000	45.95	0.607	3.575	الدرجة الكلية حول متغير الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية					

من الجدول رقم (08) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (تقييم البرنامج التدريب) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود لتقييم البرنامج التدريبي بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، ومن الجدول ايضاً يتضح ان المتوسط العام لمتغير (الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية) أكبر من 3، وهذا يدل ان معهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب ملتزم بتطبيق مراحل العملية التدريبية، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model) - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

ثانياً - الأبعاد المتعلقة بالمتغير التابع "العائد من التدريب R0I". البعد الأول: رد الفعل (Reaction).

الجدول رقم (09) نتائج تحليل محور رد الفعل.

ت	محتوى الفقرة	الدرجة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p-value	ع.ف.
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
1	مواضيع البرنامج التدريبي بالمعهد الذي تلقينته كانت واضحة ومفهومة	ت	14	37	08	02	00	4.033	0.706	44.59	0.000	1
		%	23.0	60.7	13.1	3.3	0.00					
2	وجود إمام لدى المدرب وقدرته على الشرح والتواصل للدورة التدريبية مع المدربين	ت	10	40	09	02	00	3.951	0.669	46.12	0.000	2
		%	16.4	65.6	14.8	3.3	0.00					
3	وجود رضا عام عن البرنامج التدريبي المنفذ بالمعهد	ت	09	36	12	03	00	3.836	0.734	40.79	0.000	3
		%	14.8	59.0	21.3	4.9	0.00					
4	مستوى تنظيم البرنامج التدريبي من حيث (المكان، الوقت، الأدوات...الخ) جيد	ت	09	33	12	07	00	3.721	0.859	33.83	0.000	4
		%	14.8	54.1	19.7	11.5	0.00					
الدرجة الكلية حول محور رد الفعل												
								3.885	0.592	51.20	0.000	

من الجدول رقم (09) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (رد الفعل) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود رد فعل إيجابي من المتدربين بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

البُعد الثاني - التعلم (Learning).

الجدول رقم (10) نتائج تحليل محور التعلم.

ت	محتوى الفقرة	لغة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p-value	ترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
1	تعلمت مهارات جديدة من خلال التدريب مكنتني من أداء مهامي بشكل أفضل	ت	04	46	08	03	00	3.836	0.610	49.07	0.000	2
		%	6.6	75.4	13.1	4.9	0.00					
2	أغلب المعلومات المكتسبة من البرنامج التدريبي راسخة في الذاكرة وذات قبول تام	ت	06	36	17	02	00	3.754	0.675	43.45	0.000	3
		%	9.8	59.0	27.9	3.3	0.00					
3	أشعر بالثقة العالية في تنفيذ ما تعلمته من الدورة التدريبية المنفذة من قبل المعهد	ت	08	42	08	03	00	3.902	0.676	45.08	0.000	1
		%	13.1	68.9	13.1	4.9	0.00					
4	زادت المعرفة بمجال العمل بعد البرنامج التدريبي وتغيرت وجهة النظر نحو بعض الممارسات	ت	05	36	18	02	00	3.721	0.662	43.93	0.000	4
		%	8.2	59.0	29.5	3.3	0.00					
الدرجة الكلية حول محور التعلم												
								3.803	0.534	55.57	0.000	

من الجدول رقم (10) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (التعلم) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود تعلم إيجابي من المتدربين بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

البُعد الثالث - السلوك (Behavior).

الجدول رقم (11) نتائج تحليل محور السلوك.

ت	محتوى الفقرة	الدرجة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p-value	رقم الفقرة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
1	ساهم البرنامج التدريبي المنفذ على تحفيزي وزيادة رضائي الوظيفي بالمعهد	ت	10	35	11	05	00	3.820	0.806	36.99	0.000	1
		%	16.4	57.4	18.0	8.2	0.00					
2	حصلت على التوجيه والإرشاد الكافي من المدرب طيلة فترة الدورة التدريبية بالمعهد	ت	06	41	09	03	02	3.754	0.830	35.33	0.000	2
		%	9.8	67.2	14.8	4.9	3.3					
3	اتلقى كل التشجيع والدعم من المدراء وزملاء العمل لتطبيق ما تعلمته بالبرنامج التدريبي	ت	10	23	19	05	04	3.492	1.074	25.38	0.000	3
		%	16.4	37.7	31.1	8.2	6.6					
4	لا توجد عدة عقبات وعراقيل تمنعني من تطبيق ما تعلمته خلال الدورة التدريبية بالشركة	ت	04	29	18	07	03	3.393	0.954	27.79	0.000	4
		%	6.6	47.5	29.5	11.5	4.9					
الدرجة الكلية حول محور السلوك												
								3.614	0.746	37.81	0.000	

من الجدول رقم (11) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (السلوك) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود سلوك ايجابي من المتدربين بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

أثر الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية على العائد من التدريب وفق نموذج (Kirkpatrick Model) - دراسة ميدانية بمعهد النفط للتأهيل والتدريب/ طرابلس (PTQI)

البُعد الرابع - التأثير (Impact).

الجدول رقم (12) نتائج تحليل محور التأثير.

ت	محتوى الفقرة	الدرجة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S. D	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية p-value	ملاحظات
			موافقة بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
1	ساهم البرنامج التدريبي بالمعهد في تحقيق أهداف العمل بالشركة وبشكل واضح	ت	08	36	13	02	02	3.754	0.850	34.51	0.000	1
2	مؤشر تقييم الأداء يشير الى تحسن واضح في جودة العمل وسرعة الإنجاز بعد البرنامج التدريبي	ت	06	28	19	06	02	3.492	0.924	29.50	0.000	2
3	ساهم البرنامج التدريبي بالمعهد في انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل وتقليل الأخطاء	ت	04	28	22	05	02	3.443	0.866	31.03	0.000	3
4	ساهم البرنامج التدريبي في انخفاض حجم الشكاوى المقدمة من العملاء	ت	04	18	32	04	03	3.262	0.874	29.16	0.000	4
الدرجة الكلية حول محور التأثير												
الدرجة الكلية حول متغير العائد من التدريب												
0.000 37.48 0.726 3.487												
0.000 49.49 0.583 3.697												

من الجدول رقم (12) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (التأثير) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود تأثير ايجابي لدى المتدربين بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، ومن الجدول ايضاً يتضح ان المتوسط العام لمتغير (العائد من التدريب) أكبر من 3، وهذا يدل ان معهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب يوجد به عائد إيجابي من التدريب، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

ج- اختبار الفرضيات:

- اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية المتمثلة في (تحديد الاحتياجات

التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم نتائج العملية التدريبية) على العائد من التدريب بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب. وقبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة قام الباحثان بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وهي:

للتأكد من عدم وجود علاقة ارتباط شديدة بين المتغيرات المستقلة في الدراسة، قام الباحثان بإجراء اختبار معامل تضخم التباين، الذي يرمز له اختصاراً بالرمز (VIF) للمتغيرات المستقلة، واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة.

الجدول (13) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به للمتغيرات المستقلة الفرعية.

المتغيرات المستقلة	(VIF)	(Tolerance)
تحديد الاحتياجات التدريبية	2.060	0.485
تصميم البرامج التدريبية	3.206	0.312
تنفيذ البرامج التدريبية	1.781	0.561
تقييم نتائج العملية التدريبية	3.022	0.331

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات المستقلة الفرعية كانت أقل من (10) وتراوح بين (1.781) و (3.206)، لأن هذا المقياس يعتبر أنه إذا قل عن الرقم (10) معناه لا يوجد تداخل بين المتغيرات المستقلة في تأثيرها على المتغير التابع، كما يتضح أيضاً أن قيمة التباين المسموح به لجميع المتغيرات المستقلة الفرعية كانت أكبر من (0.05) وتراوح بين (0.312) و (0.561)، حيث أنه كلما زادت قيمة التباين المسموح به كلما دل ذلك على عدم وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي تم التأكد من عدم وجود مشكلة تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة الفرعية للدراسة.

ومن أجل التحقق من إتباع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، قام الباحثان باحتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) لجميع متغيرات الدراسة، ويشير إلى أن البيانات تقترب من التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء أقل من (1.96) وأكبر من (-1.96)، عند مستوى معنوية (0.05)، كما بالجدول رقم (14).

الجدول (14) نتائج تحليل معامل الالتواء لمتغيرات الدراسة.

المتغيرات	(Skewness)
تحديد الاحتياجات التدريبية	- 0.304
تصميم البرامج التدريبية	-1.236
تنفيذ البرامج التدريبية	-1.295
تقييم نتائج العملية التدريبية	- 0.657
العائد من التدريب	-1.017

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الالتواء لجميع متغيرات الدراسة كانت أقل من (1.96) وأكبر من (-1.96)، حيث تراوحت بين (- 0.304) و (- 1.295)، لذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة تتعلق بافتراض التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة.

وبعد التأكد من صلاحية البيانات قام الباحثان بإجراء اختبار الانحدار، وقد أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية:
تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد علاقة الارتباط بين أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية كمتغيرات مستقلة والعائد من التدريب كمتغير تابع، كما هو موضح في الجدول رقم (15).

الجدول رقم (15) معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية والعائد من التدريب.

أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية	معامل ارتباط بيرسون
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.698**
تصميم البرامج التدريبية	0.806**
تنفيذ البرامج التدريبية	0.600**
تقييم نتائج العملية التدريبية	0.882**
المجموع الكلي لأبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية	0.906**

** ارتباط عند مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباط معنوية (طردية) بين جميع أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية المتغيرات المستقلة الفرعية والمتغير التابع العائد من التدريب، وبلغت علاقة الارتباط بين إجمالي أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية المتغير المستقل الرئيسي والمتغير التابع العائد من التدريب (0.906) بمستوى معنوية أقل من (0.05) وهي علاقة ارتباط معنوية (طردية)،

ولمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً لأبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية مجتمعة كمتغيرات مستقلة على (العائد من التدريب) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد والجدول رقم (16) يبين ذلك.

الجدول رقم (16) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد تأثير أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية مجتمعة على العائد من التدريب.

معنوية النموذج ككل p-value	قيمة (F)	معامل التحديد (R ²)	المعنوية لكل متغير p-value	قيمة (t)	ميل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	
0.000	91.803	0.868	0.282	1.085	0.056	تحديد الاحتياجات التدريبية	x ₁
			0.075	1.817	0.123	تصميم البرامج التدريبية	x ₂
			0.001	3.479	0.204	تنفيذ البرامج التدريبية	x ₃
			0.000	7.402	0.487	تقييم نتائج العملية التدريبية	x ₄

من الجدول رقم (16) يتضح أن معامل التحديد (R²) يساوي (0.868)، مما يعني أن أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية مجتمعة مسئولة عن تفسير (86.8%) من التغيرات التي تحدث في العائد من التدريب.

وحيث أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (91.803) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عن مستوى معنوية (5%) ودرجات حرية (04) (60) التي تساوي (2.53)، وبما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05)، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وإمكانية تعميم النتائج على المجتمع الدراسة.

وبناء على ثبات صلاحية النموذج تم اختبار صحة الفرضية باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، لذلك فإن المعادلة التي تمثل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع تكون على الشكل التالي:

المتغير التابع = $\alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$ + الخطأ العشوائي
حيث:

α تمثل قيمة ثابتة، β = ميل الخط المستقيم (معامل الانحدار). x = ابعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية، ويمكن تمثيلها كالتالي:

$$0.487 \beta_4 + 0.204 \beta_3 + 0.123 \beta_2 + 0.056 \beta_1 + 0.669$$

= العائد من التدريب

وبناء على نتائج الاختبارات الإحصائية يتم قبول الفرضية التي تنص على وجود دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية المتمثلة في (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم نتائج العملية التدريبية) على العائد من التدريب بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب.

- اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة:

1- اختبار الفرضية البحث الفرعية الأولى والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة. لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً (لتحديد الاحتياجات التدريبية) كمتغير مستقل على (العائد من التدريب) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (17) يبين ذلك.

الجدول رقم (17) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية على العائد من التدريب.

البيان	معامل ارتباط الثنائي (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	مستوى المعنوية المشاهد p-value
تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية على العائد من التدريب	0.698 (+)	0.488	56.190	0.000

من الجدول رقم (17) يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.698)، وهذا يدل أن العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية والعائد من التدريب علاقة طردية، كما أن معامل التحديد (R²) يساوي (0.488)، مما يعني أن تحديد الاحتياجات التدريبية مسئول عن تفسير (48.8%) من التغيرات التي تحدث في العائد من التدريب، وهناك ما نسبته (51.2%) يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (56.190) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عن مستوى معنوية (5%) ودرجات حرية (01) (60) التي تساوي (4.00)، وبما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالدراسة، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة، أي أن تحديد الاحتياجات التدريبية (أحد

المتغيرات المستقلة) له القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغير في العائد من التدريب (المتغير التابع) مستقبلاً، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرضية التي تنص على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.

2- اختبار الفرضية البحث الفرعية الثانية والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة. لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً (لتصميم البرامج التدريبية) كمتغير مستقل على (العائد من التدريب) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (18) يبين ذلك.

الجدول رقم (18) يبين تحليل الانحدار الخطي لإيجاد تأثير تصميم البرامج التدريبية على العائد من التدريب.

البيان	معامل ارتباط الثنائي (R)	معامل التحديد (R2)	قيمة (F)	مستوى المعنوية المشاهد p-value
تأثير تصميم البرامج التدريبية على العائد من التدريب	0.806 (+)	0.649	109.254	0.000

من الجدول رقم (18) يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.806)، وهذا يدل أن العلاقة بين تصميم البرامج التدريبية والعائد من التدريب علاقة طردية، كما أن معامل التحديد (R2) يساوي (0.649)، مما يعني أن تصميم البرامج التدريبية مسئول عن تفسير (64.9%) من التغيرات التي تحدث في العائد من التدريب، وهناك ما نسبته (35.1%) يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (109.254) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عن مستوى معنوية (5%) ودرجات حرية (01) (60) التي تساوي (4.00)، وبما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالدراسة، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة، أي أن تصميم البرامج التدريبية (أحد المتغيرات المستقلة) له القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغير في العائد من التدريب (المتغير التابع) مستقبلاً، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرضية التي تنص

على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.

3- اختبار الفرضية البحث الفرعية الثالثة والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنفيذ البرامج التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة. لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً (لتنفيذ البرامج التدريبية) كمتغير مستقل على (العائد من التدريب) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (19) يبين ذلك.

الجدول رقم (19) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد تأثير تنفيذ البرامج التدريبية على العائد من التدريب.

البيان	معامل ارتباط الثنائي (R)	معامل التحديد (R2)	قيمة (F)	مستوى المعنوية المشاهد p-value
تأثير تنفيذ البرامج التدريبية على العائد من التدريب	0.600 (+)	0.360	33.245	0.000

من الجدول رقم (19) يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.600)، وهذا يدل أن العلاقة بين تنفيذ البرامج التدريبية والعائد من التدريب علاقة طردية، كما أن معامل التحديد (R2) يساوي (0.360)، مما يعني أن تنفيذ البرامج التدريبية مسئول عن تفسير (36.0%) من التغيرات التي تحدث في العائد من التدريب، وهناك ما نسبته (64.0%) يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي. وحيث أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (33.245) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عن مستوى معنوية (5%) ودرجات حرية (01) (60) التي تساوي (4.00)، وبما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالدراسة، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة، أي أن تنفيذ البرامج التدريبية (أحد المتغيرات المستقلة) له القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغير في العائد من التدريب (المتغير التابع) مستقبلاً، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرضية التي تنص على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.

4- اختبار الفرضية البحث الفرعية الرابعة والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم نتائج العملية التدريبية على العائد من التدريب بالمعهد محل الدراسة.

لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً (لتقييم نتائج العملية التدريبية) كمتغير مستقل على (العائد من التدريب) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (20) يبين ذلك.

الجدول رقم (20) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد تأثير تقييم نتائج العملية التدريبية على العائد من التدريب.

البيان	معامل ارتباط الثنائي (R)	معامل التحديد (R2)	قيمة (F)	مستوى المعنوية المشاهد p-value
تأثير تقييم نتائج العملية التدريبية على العائد من التدريب	0.882 (+)	0.778	207.277	0.000

من الجدول رقم (20) يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.882)، وهذا يدل أن العلاقة بين تقييم نتائج العملية التدريبية والعائد من التدريب علاقة طردية، كما أن معامل التحديد (R2) يساوي (0.778)، مما يعني أن تقييم نتائج العملية التدريبية مسؤول عن تفسير (77.8%) من التغيرات التي تحدث في العائد من التدريب، وهناك ما نسبته (22.2%) يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (207.277) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عن مستوى معنوية (5%) ودرجات حرية (01) (60) التي تساوي (4.00)، وبما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالدراسة، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة، أي أن تقييم نتائج العملية التدريبية (أحد المتغيرات المستقلة) له القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغير في العائد من التدريب (المتغير التابع) مستقبلاً، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية المتمثلة في (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم نتائج العملية التدريبية) على العائد من التدريب بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب.

النتائج والتوصيات:

1- من الجدول رقم (08) يتضح ان المتوسط العام لإجابات مفردات الدراسة لأبعاد المتغير المستقل (الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية) كان (3.575)، جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وهذا يدل ان معهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب ملتزم بتطبيق مراحل العملية التدريبية، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

2- تبين من الجدول رقم (12) ان المتوسط العام لإجابات مفردات الدراسة لأبعاد المتغير التابع (العائد من التدريب) كان بمقدار (3.697)، أكبر من 3، (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة وهذا يدل ان معهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب يوجد به عائد إيجابي من عملية التدريب التي يقوم بها، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

3- من الجدول رقم (08) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (تقييم البرنامج التدريب) جاءت قريبه جدا من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي)، كانت بمقدار (3.06)، مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود لتقييم البرنامج التدريبي بمعهد النفط الليبي للتأهيل والتدريب، ولكن غير مرتفع جدا.

4 - يتضح من الجدول رقم (15) أن هناك علاقة ارتباط معنوية (طردية) بين جميع أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية المتغيرات المستقلة الفرعية والمتغير التابع العائد من التدريب، وبلغت علاقة هذا الارتباط (0.906) بمستوى معنوية أقل من (0.05) وهي علاقة ارتباط معنوية (طردية).

5- من الجدول رقم (16) يتضح أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.868)، مما يعني أن أبعاد الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية مجتمعة مسئولة عن تفسير (86.8%) من التغيرات التي تحدث في العائد من التدريب، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

التوصيات:

1- توصي الدراسة على زيادة التركيز والاهتمام بعملية تقييم البرامج التدريبية عند أعدادها حتى تكون ملائمة للهدف الأساسي مع قابليتها للتنفيذ الفعلي.

- 2- توصي الدراسة على التركيز والاهتمام باستشارة الجميع عند اعداد البرنامج التدريبي في تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة مع تحديد الهدف منها.
- 3- توصي الدراسة على ضرورة وجود خطة متابعة لتطبيق المتدربين لما تعلموه في بيئة العمل الفعلية مع تقديم حوافز مادية ومعنوية لتشجيع الموظفين على نقل أثر التدريب الى ممارساتهم اليومية.
- 4- توصي الدراسة بتعزيز ثقافة التعلم المستمر وذلك من خلال دعم ثقافة تنظيمية تشجع الموظفين على التعلم الذاتي والتطوير المستمر بما يعزز استدامة أثر التدريب بعد الانتهاء من البرامج الرسمية.
- 5- توصي الدراسة باعتماد نموذج (Kirkpatrick Model) بشكل أساسي لقياس العائد الحقيقي من التدريب.

بيان تضارب المصالح

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

المراجع:

أولاً- المصادر العربية:

- 1- أبو النصر، مدحت محمد، إدارة العملية التدريبية- النظرية والتطبيق، (دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008).
- 2- تيسير، عطا الله محمد، إدارة العملية التدريبية، النظرية والتطبيق (دار الحامد، 2014).
- 3- حجازي، وجدي حامد، التدريب في القرن الحادي والعشرين، (دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر، 2010).
- 4- ساسي، الطاهر إمام، دور أساليب التدريب الحديثة في نجاح البرامج التدريبية: دراسة حالة على شركة الزاوية لتكرير النفط، مجلة كلية الآداب العدد الرابع والعشرون الجزء الثاني ديسمبر 2017م.
- 5- السكارنة، بلال خلف، التدريب الإداري، ط: 2. (عمّان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2013).
- 6- السكارنة، بلال خلف، تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، (عمّان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011).
- 7- شاويش، مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، (دار الشروق، 1999).
- 8- الطعاني، حسن أحمد، التدريب وفق رؤية تطويرية، (عمّان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2013).
- 9- عبد القادر، إبراهيم جميل على، دراسة تقويمية لبرامج تدريب الإدارة العليا في معهد الإدارة العامة بالملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، 1993.

- 10- مأمون حسن محمد سعد، تقويم فاعلية تدريب القادة الإداريين في القطاع العام في الأردن، رسالة ماجستير، (غير منشورة) في إدارة الأعمال، بغداد، 1988.
- 11- هاشم، حمدي رضا، إدارة الأفراد، (دار الراية للنشر والتوزيع، 2012).
- 12- الهيتي، خالد عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي، (دار وائل للنشر، عمان، 2003).
- ثانياً- المصادر غير العربية:

- 1- Ahmed, T. and Chattopadhyay, R. (2016), "Return to general education and vocational education & training in Indian context: Policy implications", International Journal of Educational Management.
- 2- Curado, C and Bernardino, G. (2017) "Training Return on Investment (ROI) on the rail and road infrastructure manager (Portugal)" European Journal of Training and Development.
- 3- Diez, F., Bussin, M. and Lee, V. (2019), "Training and Development", Fundamentals of HR Analytics, Emerald Publishing Limited.
- 4- Edwin.B. Floppo: Principles of personnel management, 3ed edition, New York, McGraw Hibb INC, 1971, P: (194).
- 5- European Journal of Business and Management www.iiste.org, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.7, No.25, 2015.
- 6- Kwon, K. (2019), "The long-term effect of training and development investment on financial performance in Korean companies", International Journal of Manpower, Vol. 40
- 7- Mehwish Rafiq, "Evaluation of Training in an Organization Using Kirkpatrick Model: A Case Study of Training Impact Evaluation, Department of Management Sciences, SZABIST, 90 & 100 Clifton, Karachi 75600, Pakistan, European Journal of Business and Management, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839, Vol. 7, No. 25, 2015
- 8- Patricia Pulliam Phillips ،Jack J. Phillips (2019), ROI Basics, 2nd Edition, Association for Talent Development ،us.
- 9- Rajeev, P., Madan, M.S., Jayarajan, K. (2009), " Revisiting Kirkpatrick's model – an evaluation of an academic training course ", Current Science, vol. 96.
- 10- Satiman, L.H., Abu Mansor, N.N. and Zulkifli, N. (2015), "Return on Investment (ROI) training evaluation in Malaysian SMEs: factors influencing the adoption process", Development and Learning in Organizations, Vol. 29.
- 11- Sofia Lopes, A. and Teixeira, P. (2013), "Productivity, wages, and the returns to firm provided training: fair shared capitalism?", International Journal of Manpower, Vol. 34.