

أثر استخدام التدريب كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج المصرية وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية

محمد بيومى محمد امام

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر التدريب على كفاءة اداء العاملين مقارنة ما بين العاملين فى شركات صناعة الغزل والنسيج فى مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية، كما هدفت الدراسة الى تقديم بعض التوصيات التى تساهم فى رفع فاعلية البرامج التدريبية مما يجعلها تلعب دوراً هاماً فى تطوير المهارات والخبرات والمعرفة لدى العاملين مما ينعكس بالدور الايجابى على كفاءة الاداء العام للعاملين ، ويتكون مجتمع الدراسة من الافراد العاملين داخل الشركات المصرية والشركات الاجنبية وتتكون من (٣١٢) مفردة بالشركات المصرية و(٣٢٦) مفردة بالشركات الاجنبية، وقد تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية اهمها معامل الفا كرونباخ وتحليل الانحدار الخطى البسيط ، وتوصلت الدراسة الى انة هناك علاقة ما بين التدريب وعناصر كفاءة اداء العاملين بدرجات متفاوتة داخل شركات صناعة الغزل والنسيج فى مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية فكلما زاد الاعتماد على التدريب كلما زادت كفاءة اداء العاملين، واوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتدريب داخل شركات صناعة الغزل والنسيج خاصة فى الشركات المصرية والاستفادة من خبرات الشركات العالمية ومشاركة العاملين فى تحديد البرامج التدريبية التى يحتاجون اليها، لما لذلك من اهمية كبيرة لتحقيق اهداف الشركات.

Abstract:

This study aimed to measure the impact of training on the performance efficiency of the workers compared to the workers in the companies of spinning and weaving industry in Egypt and the foreign companies of spinning and weaving industry. The study also aimed to provide some recommendations that contribute to raise the effectiveness of the training programs in order to play an important role in developing the skills, experience and knowledge

among the employees, the matter which reflects the positive role on the overall performance efficiency of the employees.

The study population consists of individuals working within the Egyptian and foreign companies, as it consists of (312) individuals in the Egyptian companies and (326) individuals in the foreign companies. The study concluded that there is a relationship between the training and the elements of the efficiency of the performance of workers to varying degrees within the spinning and weaving companies in Egypt and foreign textile and textile industry companies. Some of the statistical methods were used, the most important of which are: Cronbach's alpha Coefficient and simple linear regression analysis. The study found that there is a relationship between the training and the elements of employees' performance efficiency with varying degrees within the companies of spinning and weaving industry in Egypt and the foreign companies of spinning and weaving industry, as the more the training was relied on, the worker's performance efficiency increased. The study recommended the need to pay attention to training within the spinning and weaving companies, especially in the Egyptian companies and benefit from the experiences of international companies and the participation of workers in training programs they need because of its great importance to achieve the companies' objectives.

مقدمة:

تسعى المنظمات فى الوقت الحالى الى زيادة قدرتها على مواجهة المنافسة الشديدة التى تتعرض لها ليس فى الاسواق المحلية فحسب بل الاكثر منها الاسواق العالمية ويتطلب ذلك ان تنظر الى الامور نظرة كلية، تهدف الى تحسين ورفع كفاءة الاداء الكلى لها، ولقد أصبح تطور الأداء ومناهجة المختلفة قضية الإدارة الأولى

محمد بيومي محمد امام

والتحدى الحقيقي الذى يواجه المنظمات على مستوى العالم، فالعالم يشهد تطورات وتغيرات سريعة ومتلاحقة فى كافة المجالات نتيجة عديد من المتغيرات مثل التكتلات وتحالف الشركات متعددة الجنسيات واتفاقية الجات وتحرير التجارة العالمية والتطور الهائل فى تكنولوجيا المعلومات، وأمام هذه المتغيرات والتطورات لابد ان تتبنى الإدارة مفاهيم وأدوات جديدة للتطوير تودى الى الارتقاء بمؤشرات الأداء والإنتاجية والجودة وخفض التكلفة، وتعتبر تنمية الكفاءات البشرية أحد أكبر اهتمامات الأفراد والمؤسسات على الصعيد العالمى وأحد أهم المعايير التى تقاس بها تقدم الامم والدول وذلك لما لها من تأثير فى بناء الدول من جميع الميادين، والمحافظة على مكتسباتها، لذا فان الموارد البشرية هى الثروة الاساسية لاي مؤسسة سواء كانت انتاجية او خدمية باعتبارها أهم عنصر من عناصر ودعائم التنمية بل العنصر الانتاجى الاول والأساسي، وبناءً على ما سبق فان الباحث يرى ان رفع كفاءة أداء العاملين هى نقطة ارتكاز كبرى فى إدارة الموارد البشرية فى جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها ومجال اعمالها، وان عملية رفع كفاءة الأداء تحتاج الى اعادة تعديل وتصحيح مدخلات العملية الإدارية فى المنظمة ولابد من تبنى اساليب ادارية حديثة تساهم فى تطوير وتحسين كفاءة أداء العاملين، جعل من الأهمية القيام بمثل هذه الدراسة بهدف استخدام التدريب لرفع كفاءة أداء العاملين فى قطاع الغزل والنسيج .

الاطار النظرى للدراسة:

١ - التدريب:

عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج مصممة من اجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي اعمالها الحالية بمستوى عالى من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين ادائهم (١).

ويلعب التدريب دوراً مهماً في رفع كفاءة الأداء من خلال الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، ويمكن النظر إلى ذلك:

- يهدف التدريب إلى علاج حالات نقص المهارات لدى الأفراد وعلاج معوقات الأداء المختلفة في المنظمة.
- يساهم التدريب في تخفيض تكاليف الإنتاج؛ لأنه يؤدي إلى التخلص من الأخطاء والتالف والفاقد والمعيب.

- يساعد التدريب على بناء الثقة لدى الفرد، مما يؤدي إلى درجات رضا عالية، وبالتالي زيادة الولاء والانتماء للمنظمة من قبل العاملين بها.
 - التدريب يساعد الأفراد العاملين على بناء واكتساب وتعلم مهارات جديدة في مختلف مجالات عملهم.
 - تحسين الكفاءة الإنتاجية للفرد.
 - يعمل على تحقيق الفاعلية في الأداء لجميع العاملين وذلك من خلال الاستعمال الجيد للألات، وتحسين عمل الجماعات، وتخفيض حوادث العمل.
 - رفع معدل الإنتاجية وتقليل التكلفة الإنتاجية من خلال تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لذلك.
 - تحفيز التحسين المستمر لجودة المنتجات من خلال تقديم التدريب المناسب للعمال.
 - مساهمة التدريب فى تطوير تعامل العامل مع الالات حيث يستطيعون استخدام الالات في مكان العمل بطرق أكثر مرونة.
 - ويتمثل الهدف الأساسي للتدريب فى زيادة كفاءة وفاعلية المؤسسة فى تادية الادوار التى تقوم بها وتحقيق الأهداف المطلوبة^(٢).
- ٢- كفاءة اداء العاملين:
- استخدام الموارد بطريقة أفضل، زيادة حجم المخرجات مع تخفيض حجم الفاقد والتالف^(٣).
 - نسبة الناتج الحقيقى من الناتج المتوقع او المعيارى^(٤).
 - هي حسن استخدام الموارد المتاحة أو القدرة على استخدام المدخلات، وقدرة المشروع على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوبة باستخدام أقل موارد ممكنة^(٥).
 - ان يودى العاملون الأعمال المسندة اليهم بالطريقة التى تتفق مع متطلبات العمل لتحقيق أهداف المنظمة^(١).
- ويمكن تقسيم كفاءة الأداء إلى نوعين:

١- كفاءة فردية: وهي القدرة على تنفيذ المهام بطريقة فعالة وبقدرة عالية، وكلما كانت

محمد بيومي محمد امام

كفاءة الفرد عالية سوف تعزز حصوله على مكان أعلى يتناسب مع طموحاته وقدراته^(٧).

٢- **كفاءة جماعية:** وهي تراكم الكفاءات الفردية وبالتالي تراكم معارفهم وقدراتهم وهوياتهم كفريق عمل متكامل.

مشكلة الدراسة:

تتلور مشكلة الدراسة فى ان هناك فجوة ما بين الاداء المتوقع والاداء الفعلى للعاملين فى شركات الغزل والنسيج محل الدراسة وخاصة فى الشركات المصرية ولذلك فان العاملون يحتاجون الى عملية تطوير وتحسين فى قدراتهم ومهاراتهم لذلك يرى الباحث انه يمكن معالجة هذا القصور والانخفاض فى الاداء من خلال استخدام التدريب كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية:

- ١- التعرف على واقع استخدام التدريب فى تحسين كفاءة اداء العاملين داخل الشركات العاملة فى صناعة الغزل والنسيج.
- ٢- تحديد كيف يمكن للتدريب ان يؤثر على كفاءة اداء العاملين داخل الشركات محل الدراسة.
- ٣- تقديم توصيات ومقترحات تساهم فى تحسين اداء العاملين.
- ٤- التعرف على الفروق بين الشركات المصرية والاجنبية حول استخدام التدريب.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة اهميتها من الاعتبارات التالية.

أ- الأهمية العلمية:

يأمل الباحث ان تساهم هذه الدراسة فى تقديم دليل علمى عن العلاقة بين التدريب وكفاءة أداء العاملين داخل المنظمات العربية، حيث ان هذا الاسلوب الادارى الحديث يمثل موضوعا حيويا وهاما، ولم يلقى الأهتمام الكافى والمطلوب من قبل الباحثين فى الوطن العربى، بالرغم من أهمية هذا الاسلوب، والمزايا الكبيرة التى حققتها العديد من الشركات العالمية الكبيرة أثر تطبيقه.

محمد بيومى محمد امام

فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل فى مجال تخطيط المسار الوظيفى بصفة عامة من خلال اضافة أبعاد أخرى تتناسب مع طبيعة نشاط الشركات، او البيئات الدولية المختلفة التى تعمل فيها.

ب- الأهمية العملية:

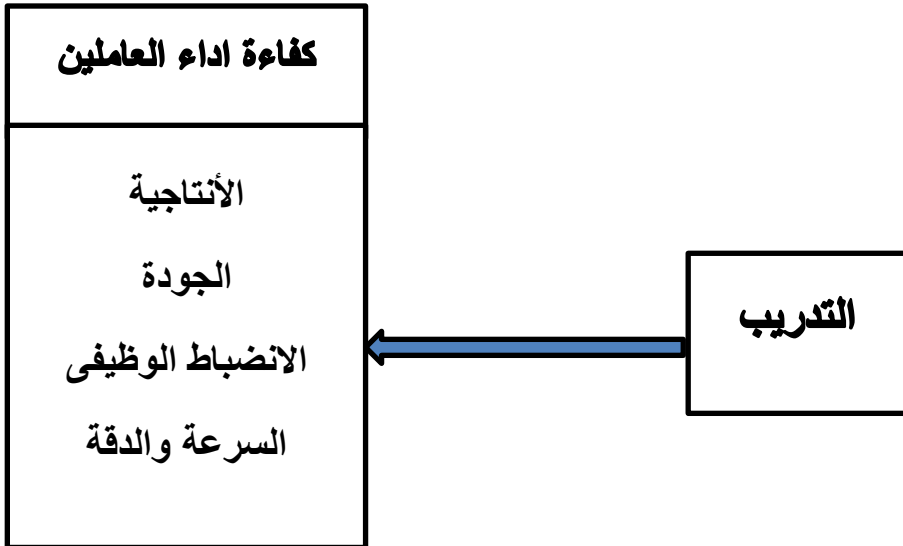
- 1- تعدد الجهات المستفيدة من هذه الدراسة من المسؤولين وصناع القرار كونها تسلط الضوء على التدريب وأثره على كفاءة أداء العاملين، والحد من أو التخلص من العقبات التي تقف في وجه تحقيق الأداء المطلوب.
- 2- تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مجال تطبيقها، وهو قطاع الغزل والنسيج وأهمية هذا القطاع فى الاقتصاد المصرى، ومسأهمته فى الناتج القومى وستساعد نتائج هذه الدراسة الشركات العاملة فى صناعة الغزل والنسيج من تحسين وتطوير الأداء، وقد تم اختيار هذا القطاع الصناعى ايماناً من الباحث بأهمية ربط الدراسات والابحاث بالبيئية المحيطة، لكى يكتمل للبحث العلمى دورة فى النهوض بالمجتمع.

متغيرات الدراسة:

شكل رقم (1) متغيرات الدراسة

المتغير التابع

المتغير المستقل



فروض الدراسة:

يمكن تحقيق اهداف هذه الدراسة من خلال صياغة الفرض الرئيسي التالي:
ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على كفاءة أداء العاملين "

وينبثق منة الفروض الفرعية التالية:

- ١- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "
- ٣- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "
- ٤- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على السرعة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

مجتمع الدراسة وعينتها:

حجم العينة:^(١)

فيما يلي توزيع العينات المختارة من المجتمع محل الدراسة وكذلك نسب الاستجابة لكل فئة في الشركات محل الدراسة.

أولاً: الشركات الأجنبية

جدول رقم (١): توزيع المجتمع والعينة ونسبة الاستجابة في الشركات الأجنبية

الشركة الأجنبية	حجم المجتمع	حجم العينة	الاستجابات الصحيحة	نسبة الاستجابة %
	عاملين	عاملين	عاملين	عاملين
ارجلـو انترناشونال	٤٠٠٠	٨٨	٧٧	٨٧.٥%
أمبيي انترناشونال	٦٠٠٠	١٣٢	١١٦	٨٧.٩%
فيلوستي إبارلز	٧٠٠٠	١٥٥	١٣٣	٨٥.٨%
إجمالي	١٧٠٠٠	٣٧٥	٣٢٦	٨٦.٩%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء السجلات الخاصة بالشركات

ثانياً: الشركات المصرية:

جدول رقم (٢): توزيع المجتمع والعينة ونسبة الاستجابة في الشركات المصرية

الشركة الأجنبية	حجم المجتمع عاملين	حجم العينة عاملين	الاستجابات الصحيحة عاملين	نسبة الاستجابة %
النصر للغزل والنسيج	٤٥٠٠	٧٠	٥٨	٨٢.٨%
الاسكندرية للغزل والنسيج	٦٧٠٠	١٠٥	٨٧	٨٢.٨%
مصر للغزل والنسيج	٢٧٠٠٠	٢٠٣	١٦٧	٨٢.٢%
إجمالي	٣٨٢٠٠	٣٧٨	٣١٢	٨٢.٥%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء السجلات الخاصة بالشركات

اختبار صحة الفروض: الفرض الفرعي الأول:

ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)، (f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:

المتغير التابع: الإنتاجية

جدول رقم (٣): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين

ANOVA للفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.192	2.35	0.032	معنوي	0.44	2.14

نتائج تحليل التباين ANOVA						
النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
80.3%	19.7%	معنوي	0.032	5.52	1 91	الانحدار البواقي

المصدر :من اعداد الباحث فى ضوء مخرجات التحليل الاحصائى.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية.

٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الإنتاجية في الشركات محل الدراسة.

٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2=19.7\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته 19.7% من التغيرات التي تحدث في الإنتاجية والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.140$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (Du,4- Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation. مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: الإنتاجية

جدول رقم (٤): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسى الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.307	2.043	0.047	معنوي	0.407	1.647
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 84	4.17	0047	معنوي	16.5%	83.5%

المصدر: من اعداد الباحث فى ضوء مخرجات التحليل الاحصائى.

الجدول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية.
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الإنتاجية في الشركات محل الدراسة.
3. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.
4. كانت قيمة معامل التحديد $r^2=16.5\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته 16.5% من التغيرات التي تحدث في الإنتاجية والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد

الخطأ العشوائي random error.

٥. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.647$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين $(Du, 4)$ وهذا يعني عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي $Auto\ correlation$. مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية " **الفرض الفرعي الثاني:** ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط $Simple\ linear\ regression\ Analysis$ الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)، وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الجودة

جدول رقم (٥): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط وتحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.216	0.456	2.03	0.032	معنوي	1.857
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد R^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار	1	4.12	0.032	معنوي	20.8%	79.2%
البواقي	91					

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

- ١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية.
- ٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الجودة في الشركات محل الدراسة.
- ٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.
- ٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2=20.8\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته 20.8% من التغيرات التي تحدث في الجودة والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.
- ٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.857$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation. مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: الجودة

جدول رقم (٦): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط و نتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط							
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.37	2.13	0.028	معنوي	0.481	2.044	

نتائج تحليل التباين ANOVA						
النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
76.9%	23.1%	معنوي	0.028	4.53	1 84	الانحدار البواقي

المصدر : من اعداد الباحث فى ضوء مخرجات التحليل الاحصائى.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية.

٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الجودة في الشركات محل الدراسة.

٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2=23.1\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته 23.1% من التغيرات التي تحدث في الجودة والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.044$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4, -Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت على أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية "

الفرض الفرعي الثالث: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية

للتدريب على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)، (f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

جدول رقم (٧): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي بالشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديربن واتسون Dw
التدريب	0.058	2.56	0.035	معنوي	0.45	1.945
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	6.55	0.035	معنوي	20.3%	79.7%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية.
- كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي

في الشركات محل الدراسة.

٣. كانت قيمة مستوى الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 20.3\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته 20.3% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.945$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4, -Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

جدول رقم (٨): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي بالشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.091	2.128	0.043	معنوي	0.422	2.294
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 84	4.91	0.043	معنوي	17.8 %	82.2 %

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

- ١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية.
 - ٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.
 - ٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.
 - ٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2=17.8\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته % 17.8 من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.
 - ٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw =2.294$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4-Du, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation. مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية "
 - الفرض الفرعي الرابع: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على السرعة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "
- وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)، (f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: السرعة

جدول رقم (٩): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي بالشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديبرن واتسون Dw
التدريب	0.072	2.65	0.015	معنوي	0.683	2.075
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	7.02	0.015	معنوي	46.6%	53.4%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر السرعة والدقة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية.
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد التدريب أدى ذلك لزيادة السرعة والدقة في الشركات محل الدراسة.
3. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

محمد بيومي محمد امام

٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 46.6\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته 46.6% من التغيرات التي تحدث في السرعة والدقة والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.075$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين $(Du, 4-Du)$ وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation. مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على السرعة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: السرعة

جدول رقم (١٠): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.023	0.306	0.76	غير معنوي	0.03	2.27
ونائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 84	0.09	0.76	غير معنوي	0.01%	99.99%

المصدر :من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اكبر من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية

لعنصر التدريب على عنصر السرعة والدقة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية .

مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض العدمي التي نصت علي أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على السرعة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية "

نتائج الدراسة:

- ١- أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية لاستخدام التدريب على جميع عناصر كفاءة أداء العاملين فى الشركات الأجنبية محل الدراسة.
- ٢- يعتبر التدريب منهج علمي يساهم الاخذ به فى الشركات الى تحسين كفاءة أداء العاملين بتلك الشركات.
- ٣- تعتمد كفاءة أداء العاملين فى شركات الغزل والنسيج بشكل كبير على البرامج التدريبية المقدمة للعاملين من حيث التجهيزات والمقومات بشقيها المادى والمعنوى كما يجب ان تكون البرامج التدريبية المقدمة تقوم على الاحتياجات التدريبية للعامل.
- ٤- بينت نتائج الدراسة ان هناك أختلاف بين الشركات المصرية والأجنبية حول التدريب، يفيد أن الشركات الأجنبية يهتمون بالتدريب أكثر من الشركات المصرية.
- ٥- أظهرت نتائج الدراسة ان العاملين فى الشركات المصرية لا تتوافر لهم برامج تدريبية متخصصة تساعدهم على رفع كفاءة اعمالهم.

التوصيات:

- ١- يوصي الباحث بضرورة الأهتمام بالتدريب، وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة له.
- ٢- يوصي الباحث بتبادل الخبرات مع الشركات العالمية الرائدة فى مجال صناعة الغزل والنسيج؛ من أجل نشر ثقافة التوأصل والتعلم داخل الشركات المصرية.
- ٣- يوصى الباحث بضرورة توافر برامج تدريبية متخصصة تساعد العاملين حتى يستطيع الموظف من خلالها بناء قاعدة قوية من المعلومات والمهارات تساعد على تطوير مهاراتة وتحقيق أهداف المنظمة.

محمد بيومي محمد امام

- ٤- العمل على زيادة الاهتمام بتقييم العملية التدريبية حتى يتم تحقيق الاهداف المطلوبة من العملية التدريبية بما يخدم اهداف المنظمة التي تسعى الى تحقيقها.
- ٥- التركيز على تصميم الدورات التدريبية على الاساليب التدريبية الحديثة وبما يتلائم مع التطورات التدريبية الحديثة.
- ٦- ضرورة تفعيل دور ادارة التدريب والتأهيل من خلال توافر قاعدة بيانات بما يخدم منظومة العملية التدريبية.

المراجع:

- (١) محمد وصفى العقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٥.
- (٢) مدحت احمد ابو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية:الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص٢٤٨.
- (٣) سيد محمد جاد الرب، إدارة العمليات والانتاج:المبادئ-الاساسيات-المناهج الحديثة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٠، ص٢٢٥.
- (4) Taheri SH، Exploiting and Analyzing of Oranizations، Tehran، Hastan Press 14th edition.2008.p268.
- (٥) أحمد ماهر، اقتصاديات الإدارة، مركز التنمية الإدارية، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٥٦.
- (6) Jantira Phooma، "Factors that Influenced Effective of Employees Performance، Faculty of Management Technology"، Journal of Economics، Business and Management، Vol. 3، No. 8، 2015pp763:767.p763
- (7) Shahid Jan، "The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City، KPK، Pakistan"، International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences، Vol. 4، No. 4،2014،pp86:98.p88.
- (٨) محمود صادق بازرعة، "بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية"، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠.