

أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم

د. محمد ماجد البليهشي
أستاذ التربية البدنية المساعد

د. فيصل ناصر البلوي
أستاذ التربية الخاصة المساعد

د. محمد مصطفى طه

أستاذ التربية الخاصة المساعد

كلية التربية والاداب - جامعة تبوك

المخلص

هدفت الدراسة الى الكشف عن أثر التدريب على الجدارات المختلفة على الأداء الوظيفي وأبعاده (الأنشطة التدريسية- الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية والمجتمعية) لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تبعا لمتغير الجنس (الذكور - الاناث) ، وتبعا لمتغير التخصص (علمي - أدبي) وتبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشرة سنوات-أكثر من عشر سنوات) . وتكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية (١٠٤) عضو هيئة تدريس من أعضاء وعضوات هيئة التدريس، الذين استجابوا على أداة البحث، (٧٦) ذكور، (٢٨) إناث، (٨٤) أدبي، (٢٠) علمي ، واشتملت الادوات على استبانة لقياس أثر التدريب على الجدارات المختلفة على الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية- الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية والمجتمعية) اعداد/ الباحثون مكونة من ثلاثة أقسام: يهدف القسم الأول إلى جمع المعلومات الأولية وتتضمن أسئلة ديموجرافية (النوع) ومهنية (عضو هيئة التدريس، التخصص، سنوات الخبرة) ويهدف القسم الثاني إلى جمع المعلومات عن طبيعة الدورات التدريبية التي تلقاها عضو هيئة التدريس، وأخيرا القسم الثالث ويهدف إلى قياس تأثير الابعاد المختلفة لتقييم الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية- الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) لعضو هيئة التدريس بالتدريب الذي تلقاه على الجدارات التدريبية المختلفة، وبعد استخدام

الاساليب الاحصائية المناسبة توصلت النتائج الى وجود دلالة إحصائية للفروق بين التكرارات على الاستجابات الخمسة في جميع أبعاد الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية – الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية، ووجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لصالح الأناث، و لصالح ذوي التخصصات الأدبية، وطبقا لمتغير عدد سنوات الخبرة، وتم تفسير نتائج الدراسة في ضوء الاطار النظرى والدراسات السابقة.

كلمات مفتاحيه : التدريب ، الجدارات التدريبية ، الأداء الوظيفي.

The effect of the training on the various competences in developing Tabuk University staff abilities and its relation to their job performance

Abstarct

The study aimed at revealing the effect of training on different competences on the job performance and its dimensions (teaching activities, research activities, university and community activities) for Tabuk University staff, according to the gender variable (male and female), to the variable of specialization (scientific - literary) and according to Years of experience (less than five years - five to ten years - more than ten years). The sample of the study consisted of (104) University Staff, (76) males, (28) females, (84) literary, (20) scientific. The tools included a questionnaire to measure the impact of training on different competences on the job performance (teaching activities, research activities, university and community activities). The tool divided into three sections. The first section aims at collecting preliminary information including demographic questions (gender) , Specialization, years of experience). The second section aims at collecting information about the nature of the training courses received by the faculty member, The third aims to measure the job performance (teaching activities - research activities - university and community activities) for the faculty member by the training received on the different competences. After the use of the appropriate statistical methods, the results showed a statistical significance of the differences between the repetitions of the five responses in all dimensions of the job performance (teaching activities - research activities - university and community activities) and the total score, and the existence of statistically significant differences in the impact of training on job performance at Tabuk

University From the point of view of faculty members in favor of females, and for the benefit of literary specialists, and according to the variable number of years of experience, Study findings were interpreted in the light of the theoretical framework and previous studies.

Key words: Training , Competences, Job Performance

أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم

مقدمة:

يعد المورد البشري في المجتمع من أهم الموارد على الإطلاق ، حيث يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية والحراك الاقتصادي والسياسي والاجتماعي؛ لذا فإن على هذا المورد البشري ومن يديره أن يكونوا على درجة من الكفاءة والقدرة على أداء العمل الذي يتضمن بدوره كمية العمل وجودته والوقت المستغرق في هذا العمل، كما أن نجاح المؤسسات الحديثة في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة أداء الموارد البشرية العاملة فيها، والإدارة الناجحة هي التي ترفع كفاءة أداء هذه المؤسسات وتحسينها بما يحقق الفاعلية الأعلى لها من ناحية، ورضا مواردها البشرية من ناحية أخرى، (النعيمي، ٢٠١٠).

ومع التقدم التكنولوجي وتزايد أهمية المعلومات في تحسين طرق أداء العمل وجودته ، وفي اختصار الوقت المستغرق للإنجاز، تقليل كلفة العمل ، رفع جودة الأداء أصبحت المنظمات تتفاعل مع هذه التغيرات المتسارعة وتعمل على تقييم أوضاعها وأداء كوادرها وسد أي خلل أو نقص في مهارات العاملين بها ، وذلك عن طريق الأخذ بعملية التدريب كوسيلة وليست غاية بحد ذاتها ومن هنا تتبع أهمية التدريب الذي يمثل الاستثمار طويل الأجل على مستوى الموارد البشرية في المنظمة والتدريب الإداري فيها، ويشير الزغلول (٢٠٠١) إلى أن تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة يحتاج لما يلي:

- تزويد المؤسسات بالأجهزة والمعدات الحديثة.
- تعزيز المشاركة وتوزيع السلطة.
- التطبيق الموضوعي للحوافز لتحسين الأداء ومكافأة المتميز منه.
- الإعتماد على معايير موضوعية (الكفاءة والتخصص) عند تعيين الموظفين.

- الاهتمام بتدريب العاملين بعد التعيين لتنمية مهاراتهم وتمكينهم من مواكبة التطورات المستجدة في مجال عملهم.

وتلعب الجامعات والمؤسسات التعليمية دورا رئيسا في صناعة العقول وبناء الفكر الإنساني وبالتالي فإنها تحتاج لمواكبة هذا التقدم أن تعمل على تهيئة الجو الملائم للعاملين بها وتحرص على رفع مستوياتهم المعرفية ، وقدراتهم الأدائية وذلك للوصول إلى أعلى مستويات الكفاءة الأمر الذي يعتمد بالدرجة الأساسية على تحديد وبناء الفلسفة والقيم الجوهرية والسياسات التي تضمن تحقيق ذلك، (نعمان، ٢٠٠٨).

والتدريب هو مجموعة من الأنشطة المخططة والمنظمة والمستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات ايجابية في عضو هيئة التدريس من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات لجعلها تواكب متطلبات دوره الحالي أو المستقبلي وتحقيق أهداف عضو هيئة التدريس والجامعة بنفس الوقت.(النعيمي، ٢٠١٠)، في حين يرى الحميري (٢٠٠٨) التدريب بأنه عملية منظمة تحدث تغييرا في نظرة وسلوك الفرد (المتدرب) إلى عمله من خلال إكسابه معارف ومهارات جديدة تؤدي إلى تحسين أداءه، وأن التدريب لا يمكن أن يكون لمرة واحدة ولا يمكن أن يتكرر لفترات متقاربة حتى لا يفقد التدريب مفعوله أو الغرض المرجو منه، فالتدريب يجب أن يكون متكرر بفترات معقولة تتلائم مع التطور التكنولوجي والمعرفي والتغير في الظروف السائدة.

ويعد التدريب عملية تتم على مراحل، ولا بد من مراعاة التسلسل فيها، حتى يتفق تدريباً فعالاً يؤدي إلى زيادة وتعظيم الأداء، ورفع الروح المعنوية للمتدربين وزيادة الكفاءة الكلية لهم، وتبدأ مراحل التدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية وهي التي تمثل الفرق بين مستوى الأداء المطلوب بلوغه ومستوى الأداء الفعلي، ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالاعتماد على تحليل شامل لكل من المنظمة والفرد والعمل، ثم عملية تصميم البرامج التدريبية من خلال إنتاج المواد التعليمية والتدريبية التي تشكل محتوى البرنامج التدريبي على ضوء أهداف التدريب التي تشكل انعكاس الاحتياج التدريبي المحدد مسبقاً ، ثم تنفيذ

البرنامج التدريبي والذي يتمثل في التطبيق العلمي لما تم سابقاً، حيث تحدد عملية التنفيذ في ضوء معطيات ومحتويات البرنامج ذاته وأهدافه والتي تتضمن مواقف وإجراءات تعليمية تدريبية تهدف إلى تطوير معارف ومهارات وقيم سلوكية وتوسيعها لدى المتدرب، وأخيراً عملية تقويم البرنامج التدريبي وهي تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، كما تقاس بها كفاءة التدريب، ومدى نجاح التدريب في تغييرهم، (نور الله، ١٩٩٢؛ الفارس وسليمان، ٢٠٠٠، ١٨٧؛ شاويش، ١٩٩٦، ٢٠١؛ أبو النصر، ٢٠٠٩).

ويكون التدريب على الجدارات المختلفة التي تتطلبها المؤسسة التعليمية للارتقاء بمنسوبيها من أعضاء هيئة تدريس أو موظفين، والجدارة هي مجموعة من السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية والتي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء متميزة وقياسية، تفوق المعدلات العادية، (Quinn, 2013). في حين يعرفها الوائلي (٢٠١١) بأنها تركيبة من المعرفة والمهارات والقدرات (في حقل مهنة خاصة)، والتي يمتلكها الفرد لتؤهله لإنجاز مهمة أو وظيفة محددة بالمستوى المطلوب. وقد تتنوع الجدارات ما بين الجدارات الادارية والمالية والتدريسية والبحثية.. الخ، (مومني، ٢٠١٦). و تقوم المكتبة الرقمية السعودية (SDL) على بوابتها الالكترونية بتقديم دورات الكترونية لمنسوبي جامعات المملكة العربية السعودية من أعضاء هيئة التدريس على جدارات تدريبية عدة منها ما يلي:

- الجدارات الشخصية مثل (مهارات الباحث الشخصية ، مهارات الاتصال الأكاديمي، الباحث الرائد.. الخ)
- الجدارات التنظيمية مثل (تنظيم الافكار ، تنظيم الموارد.. الخ)
- الجدارات اللغوية مثل (الكتابة الأكاديمية، المفردات الأكاديمية، .. الخ)
- الجدارات المهنية مثل (أخلاقيات الباحث، حقوق الملكية الفكرية، توثيق المراجع.. الخ)

- الجدارات البحثية مثل (المصادر البحثية، الفجوة البحثية والاضافة العلمية، اختيار الموضوع، اعداد الخطة البحثية، ..الخ)
 - الجدارات المنهجية مثل (مناهج البحث، تحليل الدراسات السابقة، أدوات جمع البيانات، التصاميم البحثية ، تحليل البيانات النوعية والكمية،...الخ)
 - الجدارات التقنية مثل (الاجهزة الذكية والتطبيقات في البحث، مهارت استخدام تطبيقات الحاسب في كتابة البحث، محركات أوعية البيانات، ...الخ)
 - الجدارات الأكاديمية مثل(النشر العلمي، الريادة البحثية، اعداد الاختبار الشامل، ..الخ)
- ويفيد تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة ما إذا كان العضو قد تفوق على المستوى المحدد للتدريس، أو أنه حقق هذا المستوى، أو فشل في تحقيقه، والتقويم ضروري لتعزيز التميز في التدريس ولتحقيق أهداف الجامعة، وتسלט عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الضوء على انجازات الأعضاء وتشجعهم على تطوير كفاءة تدريسيهم وتعزز استخدامهم لطرق التدريس الحديثة وتظهر عملية التقويم أيضا ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من بحوث ودراسات وما تتوصل اليه من نتائج يمكن الاستفادة منها في مختلف المجالات وعلى كافة المستويات إلى توضيح ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من خدمات متنوعة سواء على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية أو المجتمع بصفة عامة بهيئاته ومؤسساته المختلفة وقيمة هذه الخدمات في النهوض والرقى بالجامعة والمجتمع (النجار، ٢٠٠٨).

وقد تعددت البحوث والدراسات التي اهتمت بتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية، ومن هذه الدراسات دراسة (Uctuy & Koksai, 2003) والتي قدمت عدة محكات يمكن التعويل عليها لقياس الأداء الوظيفي لأستاذ الجامعة من أهمها: مقالاته المنشورة، ورياسته لتحرير مجلة علمية، أو اشتراكه في هيئة تحريرها، ونشاطاته البحثية، والتدريسية ومشاركته في الإدارة الجامعية... وغيرها، وفي حين أشار دياب (١٩٩٧) إلى بعض المؤشرات التي يمكن

الاعتماد عليها لتحديد جودة الأداء التدريسي، وأوصت بضرورة تقويم جميع جهود أعضاء هيئة التدريس في مجال الإدارة الجامعية والإشراف على الطلاب، وإجراء البحوث والدراسات والمشاريع البحثية، وتطبيقها من أجل تطوير العملية التدريسية والتعليمية بالجامعة، وبالرغم من تعدد وظائف عضو هيئة التدريس، والمنبثقة في الأساس من وظائف الجامعة إلا أن الوظائف الرئيسة تتمثل في البحث والتدريس وخدمة المجتمع.

وتساعد عملية قياس أثر البرامج التدريبية إلى معرفة الأداء الفعلي للمتدرب بعد التدريب، ومدى التغير الذي طرأ عليه، بمعنى التغير في الأداء الوظيفي للمتدرب بعد التدريب مما كان عليه قبل التدريب، وتعتبر من أهم المعايير لان الأصل في التدريب أنه يهدف إلى تغيير الأداء والسلوك للمتدرب.

مشكلة الدراسة:

نبعت مشكلة الدراسة الحالية من خلال النقاشات الجانبية للكثير من أعضاء هيئة التدريس عن جدوى الدورات التدريبية المختلفة التي قد تكون اجبارية للتعين أو الترقية العلمية في بعض الجامعات واختيارية في جامعات أخرى ، وعن جدوى التدريب بشكل عام في المجالات المختلفة ، إضافة إلى حاجة الإدارات المختلفة بالكليات والجامعات إلى معرفة أثر التدريب التي تقدمه برامج التدريب المختلفة بالكليات والجامعات في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس التدريسية والبحثية والمجتمعية، ونظرا لما تشير إليه العديد من المقالات والدراسات السابقة إلى أهمية بحث أثر التدريب على الجدارات التدريبية المختلفة التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (الدهشان والسيسي، ٢٠٠٤ ؛ النعيمي، ٢٠١٠ ؛ المومني، ٢٠١٦ ؛ Hatlens Quinn & Strategy, 2013 ؛ Basma & Eman, 2015 ؛ Eikeseth, 2016). و لأن الكثير من المال والجهد والوقت يبذل في تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على جدارات التدريب المختلفة ، لذا سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم.

- ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الاجابة على الأسئلة التالية:
١. هل توجد فروق في درجة موافقة أعضاء هيئة التدريس على أثر الجدارات التدريبية على الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية والمجتمعية) بجامعة تبوك؟
 ٢. هل توجد فروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية والمجتمعية) بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بحسب الجنس (ذكور-إناث)؟
 ٣. هل توجد فروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية والمجتمعية) بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بحسب التخصص (علمي-أدبي)؟
 ٤. هل توجد فروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية والمجتمعية) بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بحسب عدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - من خمس إلى عشرة سنوات - أكثر من عشر سنوات)؟

أهداف الدراسة:

- الكشف عن أثر التدريب على الجدارات المختلفة : إدارية وتدرسية وبحثية في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس الوظيفية بجامعة تبوك .
- الكشف عن الفروق في التدريب على الجدارات المختلفة: إدارية وتدرسية وبحثية في تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الإناث) بجامعة تبوك .
- الكشف عن الفروق في التدريب على الجدارات المختلفة: إدارية وتدرسية وبحثية في تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير التخصص (علمي - أدبي) بجامعة تبوك .

- الكشف عن الفروق في التدريب على الجدارات المختلفة: إدارية وتدرسية وبحثية في تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشرة سنوات- أكثر من عشر سنوات) بجامعة تبوك .

أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية الدراسة في البحث عن جدوى الدورات التدريبية التي تعقدتها وكالة التطوير والجودة بجامعة تبوك على الجدارات المختلفة : الإدارية والتدرسية والبحثية بهدف تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس الوظيفية بالجامعة.
- الكشف عن التأثير بالتدريب على الجدارات المختلفة تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.
- تقديم طبيعة العلاقة بين تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال التدريب على الجدارات المختلفة من ناحية والأداء الوظيفي من ناحية أخرى.

مصطلحات الدراسة:

التدريب Training

هو مجموعة من الأنشطة المخططة والمنظمة والمستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات ايجابية في عضو هيئة التدريس من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات لجعلها تواكب متطلبات دوره الحالي أو المستقبلي وتحقيق أهداف عضو هيئة التدريس والجامعة بنفس الوقت (النجمي، ٢٠١٠).

الجدارة Competence

بأنها تركيبة من المعرفة والمهارات والقدرات (في حقل مهنة خاصة)، والتي يمتلكها الفرد لتؤهله لإنجاز مهمة أو وظيفة محددة بالمستوى المطلوب. وقد تتنوع الجدارات ما بين الجدارات الادارية والمالية والتدرسية والبحثية .. الخ، (الوائلي، ٢٠١١).

الأداء الوظيفي Job performance

محصلة السلوك التنظيمي في ضوء الإجراءات والواجبات والأنشطة والمهام للوصول إلى تحقيق الأهداف المرسومة بالجودة المطلوبة والوقت المحدد، وبأقل تكلفة (عائض، ٢٠١٣) ، ويقصد به في الدراسة الحالية الدرجة التي يحصل عليها الفرد على الجزء الخاص بقياس الأداء الوظيفي على أداة الدراسة من خلال الأبعاد الثلاثة : الأنشطة التدريسية، الأنشطة البحثية ، خدمة المجتمع.
الدراسات السابقة:

إن معظم الدراسات التي تناولت بحث أثر التدريب على الأداء الوظيفي كانت تركز على بعض المؤسسات والمنظمات غير الجامعية في أغلبها ويندر إلى حد كبير في - حد علم الباحثون وبحثه في الأدب- وجود دراسات تتناول بحث أثر التدريب من خلال الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وفيما يلي بعض الدراسات السابقة التي تناولت بحث أثر التدريب على الأداء بصفة عامة وعلى أعضاء هيئة التدريس وداخل بعض المؤسسات التعليمية بصفة خاصة:

دراسة موسى (٢٠٠٨) والتي هدفت إلى بحث الأثر الذي تركه الاعداد والتدريب الأكاديمي في تطوير معلمي الموسيقى في المدارس الحكومية في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين ومدراء مدارسهم، وشملت عينة الدراسة عينة قصدية من المعلمين والمعلمات بلغ عددهم (٥٥) معلما ومعلمة وقد أظهرت نتائج الدراسة بأن التدريب الذي تلقاه المعلمون قد ساهم بشكل رئيس في تطوير معلوماتهم وأساليبهم ومهاراتهم و أنهم قد وظفوا هذه الخبرات الجديدة في عملية التعليم

دراسة الراجحي (٢٠٠٦) والتي هدفت إلى الكشف عن أهم ملامح الوضع الراهن لعلاقة التدريب ودوره في التطوير الإداري من وجهة نظر مجتمع الدراسة والكشف عن المشكلات التي تواجه العمليات التطويرية والوصول إلى بعض الآليات لتعزيز دور التدريب لعملية التطوير الإداري، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مجتمع الدراسة بصفة

عامة يرى أن التدريب الفعال والمبنى على أسس علمية يسعى إلى تلبية احتياجات الاقسام ويكون له دور ايجابي في تطوير الإدارات ورفع كفاءة الموظف وتحسين الأداء الوظيفي ومن ثم زيادة الانتاجية

دراسة متولي وآخرون (٢٠١١) والتي هدفت إلى بحث أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، حيث تم إعداد استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٢٤٩) طالبا وطالبة تم اختيارهم عشوائيا، وقامت العينة بتقييم الأداء التدريسي والشخصي والتقني ل (٨٥) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائيا بين أعضاء هيئة التدريس الملتحقين ببرامج عمادة تطوير المهارات وغير الملتحقين وذلك من وجهة نظر الطلاب والطالبات في كل من: المهارات التدريسية والشخصية وذلك لصالح الملتحقين منهم. وهدفت دراسة العواودة (٢٠١١) بشكل أساسي إلى تحليل العلاقة بين استخدام استراتيجية التدريب (نظام التدريب و معيقات التدريب) وبين أداء العاملين تحليلا احصائيا، لدى عينة من بعض الدوائر الوظيفية في جامعة آل البيت (١٢٠) موظفا وقد صممت استبانة خاصة كأداة لجمع البيانات وأظهرت النتائج وجود آثار ذات دلالة إحصائية لجميع المتغيرات المستقلة موضع الدراسة على الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة، وأوصت بضرورة اللجوء إلى طرق علمية لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في جامعة آل البيت ودراستها، وكذلك العمل على بناء برامج تدريبية تحاكي معيقات الواقع العملي وتعمل على حلها.

وفي دراسة ميا وآخرون (٢٠٠٩) والتي هدفت إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية والتعليم للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين ومدى كفاءتها وتصميمها وتقويمها، وكذلك تبيان العلاقة بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه، واحتياجات العاملين الفعلية من التدريب والتي تتناسب مع اختصاصات ومهام الوظيفة، والسعي

لتحقيق غاية أكبر تتمثل في رفع مستوى الأداء لدى العاملين وزيادة إنتاجيتهم، عن طريق الممارسة الفعلية لما اكتسبوه من مهارات وخبرات ومعلومات خلال العمليات التدريبية وأشارت النتائج إلى وجود لأثر التدريب وأهميته في تحسين أداء العاملين في المديرية من خلال زيادة المهارة، وصقل الخبرة لدى المتدربين .

وفي دراسة السامراني (٢٠١٠) هدفت إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب (المتدربون و رغبتهم في التدريب، مناهج برامج التدريب، الخدمات الإدارية والإشرافية وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي) على تطوير الموارد البشرية (تحقيق أهداف الدورة وترجمتها للاحتياجات التدريبية، الدافعية، الرغبة في التغيير)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستراتيجيات التدريبية وتطوير الموارد البشرية.

وفي دراسة (Aibieyi, 2012) والتي هدف قياس أثر التدريب الإداري والتكنولوجي للعاملين بأحد المؤسسات النفطية بنيجريا. واستناداً إلى الملاحظة ، حددت الدراسة أنواع برامج التدريب ، والأدوات المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية والعوامل التي أثرت في اختيار الموظفين للتدريب والتطوير. كما تم التحقيق في الأداء الوظيفي للموظفين قبل وبعد التدريب ، وتطبيق المعرفة المهنية من الموظفين المدربين وكفاءة الموظفين للتعامل مع التغييرات قبل وبعد التدريب، وكان ترشيح الموظفين للتدريب أساساً على الأداء الوظيفي المنخفض وأشارت النتائج إلى وجود اختلاف كبير في كفاءة الموظفين للتعامل مع التغييرات قبل وبعد التدريب لصالح التدريب، وتشمل التوصيات ما يلي: تنظيم الدورات الدراسية للموظفين من خلال الحلقات الدراسية والمؤتمرات وحلقات العمل لصالح التغيير التكنولوجي، وضرورة وجود مرونة في اختيار الموظفين للتدريب دون التقيد بالضرورة بالأقدمية وما إلى ذلك.

وفي دراسة ملايشة وآخرون (٢٠١٢) هدفت إلى التعرف على الأدوار التي يمكن أن تلعبها المؤهلات العلمية والمستويات الوظيفية وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية على أداء العاملين، وتوصلت نتائج الى أن التدريب يؤدي إلى زيادة روح الانتماء إلى

الشركة التي يعمل فيها العاملون، ويعمل كذلك على تحسين نوعية الخدمات المقدمة، وأوصت بضرورة شمول الدورات التدريبية لكل العاملين في المؤسسة بشكل عام.

دراسة آدم (٢٠١٦) والتي هدفت إلى بحث أثر التدريب في تطوير أداء العاملين ببعض مؤسسات التأمين الصحي معتمدة على البيانات والمعلومات الرئيسة للتأمين الصحي كمصادر ثانوية من الكتب والدوريات والبحوث التي أعدتها إدارة التأمين الصحي كما اعتمد على الاستبانات كمصادر أولية وتم توزيعها للعينة المستهدفة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود دورات تدريبية واضحة ينظمها التأمين الصحي تجاه منسوبيه، وأوصت بضرورة تأسيس قسم للتدريب يقوم بتحديد وتصميم الاحتياجات التدريبية ، والقيام بتنظيم دورات تدريبية بصورة مستمرة .

نستخلص من الدراسات السابقة مايلي:

- أظهرت بعض الدراسات أهمية دور التدريب في تحسين وتغيير السلوك للمتدربين بشكل عام، (ميا وآخرون، ٢٠٠٩؛ العواودة، ٢٠١١؛ Aibieyi, 2012)
- أظهرت بعض الدراسات وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستراتيجيات التدريبية وتطوير الأداء الوظيفي لدى المتدربين من أعضاء هيئة التدريس، (السامراني، ٢٠١٠؛ آدم، ٢٠١٦؛ متولى وآخرون، ٢٠١١؛ الراجحي، ٢٠٠٦؛ موسى، ٢٠٠٨)
- ندرت الدراسات العربية في- حد علم الباحثون- التي اهتمت بمحاولة وجود دراسات تتناول بحث أثر التدريب من خلال الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك .

الطريقة والاجراءات:

أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج شبه التجريبي الذي يهدف إلى بحث أثر متغير (المتغير المستقل) وهو البرامج التدريبية المختلفة من خلال الجدارات التدريبية المختلفة في متغير تابع والذي يتمثل في الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.

ثانياً: عينة الدراسة:

اشتمل مجتمع البحث جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك بالمقر الرئيسي بمدينة تبوك في العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ والذين يصل عددهم إلى (١٢٠٠) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة البحث من (١٠٤) عضو هيئة تدريس من أعضاء وعضوات هيئة التدريس، الذين استجابوا على أداة البحث، (٧٦) ذكور، (٢٨) إناث، (٨٤) أدبي، (٢٠) علمي.

ثالثاً: أداة البحث:

استبانة أثر الجدارات التدريبية المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم. إعداد/ الباحثين

حيث تم إعداد هذه الأداة من خلال مراجعة الأدب السابق من كتب ومقالات علمية ودراسات سابقة (الراجحي، ٢٠٠٦؛ موسى، ٢٠٠٨) بحثت في موضوع الجدارات التدريبية المختلفة والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، من أجل تحديد الأبعاد والفقرات الخاصة بالاستبانة، وتتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

أولاً: المعلومات الأولية: وتتضمن أسئلة ديموجرافية (النوع) ومهنية (عضو هيئة التدريس، التخصص، سنوات الخبرة)

ثانياً: الجدارات التدريبية المختلفة: وتتضمن أسئلة عن طبيعة الدورات التدريبية التي تلقاها عضو هيئة التدريس وتحديد انتمائها للجدارات التدريبية المختلفة (الشخصية، التنظيمية، اللغوية، المهنية، البحثية، المنهجية، التقنية، الأكاديمية).

ثالثاً: أبعاد فقرات الاستبانة : وتتناول درجة تأثر الأبعاد المختلفة لتقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالتدريب الذي تلقاه على الجدارات التدريبية المختلفة، وتحدد أبعاد تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الاستبانة الحالية كما يلي:

أ- البعد الأول: الأنشطة التدريسية. (١٠) عبارات

ب- البعد الثاني: الأنشطة البحثية. (١٠) عبارات

ج- البعد الثالث: الأنشطة الجامعية والمجتمعية. (١٠) عبارات

وفيما يتعلق بالجزء الثالث درجة تأثر الأبعاد المختلفة لتقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالتدريب الذي تلقاه على الجدارات التدريبية المختلفة فقد تم التوصل إلى (٣٣) فقرة موزعة على (٣) أبعاد في صورتها الأولية، وقد تم عرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة محكمين من ذوي الاختصاص في مجالات التدريب والادارة والتخطيط التربوي والجودة وعلم النفس، حيث أوصى المحكمون بإجراء التعديلات اللازمة من حيث إضافة وتعديل وحذف الفقرات، وصياغتها لغوياً، لتلائم أغراض البحث، وقد تضمنت الأداة بصورتها النهائية في الجزء الثالث (٣٠) فقرة ذات اتجاه ايجابي موزعة على (٣) أبعاد وهي كالتالي:

ويتم الاستجابة عليها من خلال سلم ليكرت التقديري المكون من (٥) استجابات هي (موافق بشدة-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) وتعطى الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) لكل استجابة على التوالي، وقد تم تصميم الاستبانة أداة الدراسة بصورة الكترونية من خلال تصميم الاستبانات الالكترونية في Google Drive على الرابط التالي:

<https://docs.google.com/forms/d/1MRVIsiZwvZToVflz2t2DliHSC3D>

yB_QIMjh5U3g_ZOs/edit

أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم

عزيزي المشارك / المشاركة السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .
يسرني أن تتعلم / تتعلمي بأهمية هذه الاستبانة والتي تأتي ضمن دراسة بحثية تهدف إلى الكشف عن " أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم"
وتتضمن هذه الاستبانة البحثية إلى ثلاثة أقسام:
أولاً: المعلومات الأولية وتتضمن أسئلة ديموغرافية (الترج) ومبنية (عضو هيئة التدريس/التخصص سنوات الخبرة)
ثانياً: الجدارات التدريبية المختلفة وتتضمن أسئلة عن طبيعة الدورات التدريبية التي تلقاها عضو هيئة التدريس وتمديداتها للجدارات التدريبية المختلفة (التخصصية /التشخيصية /التقييمية /التوجيهية /التهيئة /البحثية /المنهجية /التقنية /الأكاديمية).
ثالثاً: أداء أفراد الاستبانة : وتتوزل درجة تأثير الأبعاد المختلفة لتقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالتدريب الذي تلقاه على الجدارات التدريبية المختلفة وتتعدد إجابات تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالتدريب الذي تلقاه على الجدارات التدريبية المختلفة.
أ- الحد الأدنى: الأشرطة البحثية
ب- الحد الأعلى: الأشرطة البحثية
ج- الحد الثالث: الأشرطة العلمية والمهنية
إن مساهمتك -مسئورك / مسئورت- في عملية هذه الاستبانة بصفة وموضوعية سيكون له - بإذن الله - أثر إيجابي في نجاح هذه الدراسة وأظهار نتائجها للمجتمع العلمي .
وتعلم / تعلمي أنني ممتن وممتنة .
شاكراً

النتي

القسم الأول: المعلومات الأولية:

* الجنس:

- ذكر
 أنثى

التخصص:

- آداب
 علوم

الدرجة العلمية:

- أستاذ مساعد
 أستاذ مشارك
 أستاذ كبير

عدد سنوات الخبرة كعضو هيئة تدريس:

- أقل من خمس سنوات
 من خمس سنوات إلى عشر سنوات

الجدارات التدريبية المختلفة:

*هل اجتذبت دورات تدريبية بعد استلام العمل كعضو هيئة تدريس؟

- نعم
 لا

*عند عدد الدورات التدريبية التي اجتذبتها؟

- أقل من خمس دورات تدريبية
 من خمس دورات تدريبية إلى عشر دورات تدريبية
 أكثر من عشر دورات تدريبية

خذ إلى أي الجدارات التدريبية التالية تنتمي الدورات التدريبية التي اجتذبتها:

- الشخصية مثل (مهارات الباحث الشخصية ،مهارات الاتصال الأكاديمي، الباحث الراد. الخ.)
 التطويرية مثل(تنظيم الأفكار، تنظيم الموارد. الخ.)
 التوجيهية مثل (التكاملية الأكاديمية، المفردات الأكاديمية. الخ.)
 المنهجية مثل (أبحاث الباحث، حقوق الملكية الفكرية، توثيق المراجع. الخ.)
 البحثية مثل (المصادر البحثية، الفجوة البحثية، والإضافة العلمية، اختيار الموضوع، إعداد خطة البحث).

القسم الثالث: أبعاد وفقرات الاستبانة:

ويهدف تحقيق درجة تأثير الجدارات التدريبية المختلفة على تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بجامعة تبوك، ضمن أبعاد الأشرطة التدريبية والبحثية والأكاديمية والمهنية.

البيد الأول: الأنشطة التدريبية:

1- أسهمت بعض الجدارات التدريبية في التعرف على استراتيجيات تدريس فعالة وحديثة.

- موافق بشدة
 موافق
 محايد
 غير موافق
 غير موافق بشدة

2- ساهمت الجدارات التدريبية على فهم كيفية إعداد ملف المقرر ومحتوياته.

- موافق بشدة
 موافق
 محايد
 غير موافق

شكل (١) نماذج من الصفحات الرئيسية للاستبانة الإلكترونية أداة البحث

صدق وثبات أداة البحث:

أولاً: الصدق :

١- صدق المحكمين :

حيث قام الباحثون بعرض أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة المتخصصين في الإدارة والتخطيط التربوي و التدريب والجودة وعلم النفس لإبداء الآراء حول صلاحية الأداة ومكوناتها وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات قام الباحثون بإجرائها وقد بلغت نسب الاتفاق حول صلاحية الأداة إلى ٨٠ % فاكثراً.

٢- صدق البناء :

قام الباحثون بالتحقق من صدق أداة البحث باستخدام طريقة صدق المفردات وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (٢٠)، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط التي تم التوصل إليها.

جدول رقم (١)

قيم معاملات الارتباط بين درجات الفقرات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لاستبانة أثر الجدارات التدريبية المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالاداء الوظيفي لديهم

القسم	الأبعاد	معاملات الارتباط
الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	البعد الاول: الأنشطة التدريسية	من ٠.٥٧ إلى ٠.٨٢
	البعد الثاني: الأنشطة البحثية	من ٠.٥٦ إلى ٠.٨٤
	البعد الثالث: الأنشطة الجامعية والمجتمعية	من ٠.٦٤ إلى ٠.٨٧

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جميعها موجبة ودالة احصائياً حيث ان القيمة

الجدولية لدلالة معامل الارتباط أكبر من (٠.٣٠) ومقبولة للدلالة على صدق مفردات المقياس وتجانسه الداخلي.

ثانياً: ثبات الأداة:

قام الباحثون بالتحقق من ثبات أداة البحث باستخدام طريقتي ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية على درجات مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (٢٠) تم تطبيق استبانة أثر الجدارات التدريبية المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالاداء الوظيفي لديهم والجدول التالي يوضح نتائج الثبات للاستبانة التي تم التوصل إليها.

جدول رقم (٢)

قيم الثبات لاستبانة أثر الجدارات التدريبية المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالاداء الوظيفي لديهم

القسم	الأبعاد	ألفا - كرونباخ	التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان-براون
الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	البعد الاول: الأنشطة التدريسية	٠.٧٠	٠.٧٤
	البعد الثاني: الأنشطة البحثية	٠.٧٢	٠.٨٠
	البعد الثالث: الأنشطة الجامعية والمجتمعية	٠.٦٩	٠.٧٦

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات بطريقتي ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية لاستبانة أثر الجدارات التدريبية المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالاداء الوظيفي لديهم مقبولة وجيدة وتشير إلى ثبات الدرجات على الاستبانة.

رابعاً: إجراءات الدراسة:

سارت الإجراءات في الدراسة على النحو التالي:

- قام الباحثون بإعداد وتصميم أداة الدراسة الحالية والتحقق من صدقها وثباتها وصلاحيّة استخدامها .

- تم اختيار عينة الدراسة من أعضاء وعضوات هيئة التدريس عشوائيا.
- بعد الانتهاء من اختيار عينة الدراسة وهي تلقت بالفعل التدريب على الجدارات التدريبية المختلفة تم تطبيق أداة الدراسة وهي استبانة (أثر الجدارات التدريبية المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم) من اجل التوصل الى نتائج الدراسة.
- تم جمع نتائج أداة الدراسة، واستخدم الباحثون الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة بيانات الدراسة والتحقق من الفروض وتفسير النتائج في ضوء الاطار النظرى والدراسات السابقة.

خامساً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث :

تم استخدام معامل الارتباط في تقنين أداة البحث، وأساليب الاحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتكرارات والنسب المئوية للإجابة على أسئلة البحث الأول والثاني والثالث واختبار (t) للمجموعات غير المرتبطة للإجابة على السؤال الثاني والثالث للبحث، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي One (way ANOVA) واختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة في الاجابة على السؤال الرابع، وتم تحليل نتائج البحث من خلال حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-v20) باستخدام الحاسب الآلي.

نتائج البحث :

نتائج الاجابة على السؤال الأول للبحث:

هل توجد فروق في درجة موافقة أعضاء هيئة التدريس على أثر الجدارات التدريبية على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة كما تم استخدام اسلوب (٢ك) لدلالة الفروق بين التكرارات على

الاستجابات المختلفة على عبارات الاستبانة ، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل اليها:

جدول رقم (٣)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على فقرات استبانة أثر الجدارات التدريبية على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك وقيمة (كا) لدلالة الفروق بين تكرارات الاستجابات المختلفة

مستوى الدلالة	قيمة ٢١٤	غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		الفقرات
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
البعد الاول : الأنشطة التدريسية												
٠.٠٠	٤٠,٩٢	١٣.٥	١٤	٠	٠	١٥.٤	١٦	٥١.٩	٥٤	١٩.٢	٢٠	١ أسهمت بعض الجدارات التدريبية في التعرف على استراتيجيات تدريس فعالة وحديثة.
٠.٠٠	٨٣,٣٨	١٣.٥	١٤	٠	٠	٧.٧	٨	٦٣.٥	٦٦	١٥.٤	١٦	٢ ساعدتني الجدارات التدريبية على فهم كيفية إعداد ملف المقرر ومحتوياته.
٠.٠٤	٦٦,٧٦	١٣.٥	١٤	٠	٠	١٥.٤	١٦	٥٩.٦	٦٢	١١.٥	١٢	٣ اكتسبت خلال بعض جدارات التدريب أسس ومعايير بناء الاختبار الجيد
٠.٠٠	٨٢,١٥	١٣.٥	١٤	٠	٠	١١.٥	١٢	٦٣.٥	٦٦	١١.٥	١٢	٤ كان لبعض الدورات التدريبية دورا في تحسين مهارات التواصل بيني وبين طلابي.
٠.٠٠	٣٣,٧٦	٠	٠	٠	٠	٢٥.٠	٢٦	٥٩.٦	٦٢	١٥.٤	١٦	٥ اكتسبت خلال بعض الجدارات التدريبية كيفية استخدام وسائل التقنية في التدريس
٠.٠٠	٨٨,٣٠	٠	٠	٣.٨	٤	٢١.٢	٢٢	٦٣.٥	٦٦	١١.٥	١٢	٦ أسهمت بعض الجدارات التدريبية في التعرف على كيفية صياغة مخرجات التعلم للمقررات التدريسية
٠.٠٠	٧٦,٠٠	٠	٠	٣.٨	٤	٢٥.٠	٢٦	٥٩.٦	٦٢	١١.٥	١٢	٧ ساعدت بعض الدورات التدريبية في تحسين أدائي

مستوى الدلالة	قيمة ٢٤	غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		الفقرات
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
												في التدريس بشكل عام
٠.٠٠٠	٢٣,٦١	٠	٠	٠	٠	٢١.٢	٢٢	٥٥.٨	٥٨	٢٣.١	٢٤	٨ أدركت خلال بعض الجدارات التدريبية كيفية مواجهة السلوكيات غير المرغوبة من بعض الطلاب
٠.٠٠٠	٥٥,٠٧	٠	٠	١١.٥	١٢	٢١.٢	٢٢	٥٥.٨	٥٨	١١.٥	١٢	٩ ساعدتني بعض الجدارات التدريبية على اكتساب مهارات التدريس للطلاب عبر نظام التعلم الالكتروني
٠.٠٠٠	٨٧,٠٧	٠	٠	٧.٧	٨	٢١.٢	٢٢	٦٣.٥	٦٦	٧.٧	٨	١٠ اكتسبت خلال بعض اللقاءات التدريبية مهارات حل مشكلات الطلاب الأكاديمية
البعد الثاني: الأنشطة البحثية												
٠	٥٠,١٥	٠	٠	٠	٠	١١.٥	١٢	٦٥.٤	٦٨	٢٣.١	٢٤	١ أسهمت بعض الجدارات التدريبية في تعلم خطوات إعداد الخطة البحثية
٠.٠٠٠	٦١,٢٣	٠	٠	٠	٠	١١.٥	١٢	٦٩.٢	٧٢	١٩.٢	٢٠	٢ تعرفت خلال بعض الدورات التدريبية على المصادر البحثية المختلفة
٠.٠٠٠	٩٥,٣٨	٠	٠	٣.٨	٤	١٩.٢	٢٠	٦٥.٤	٦٨	١١.٥	١٢	٣ أسهمت بعض الجدارات التدريبية في معرفة كيفية تحليل الدراسات والأدبيات السابقة
٠.٠٠٠	٦١,٨٤	٠	٠	٣.٨	٤	٢٥.٠	٢٦	٥٥.٨	٥٨	١٥.٤	١٦	٤ ساعدتني بعض الدورات التدريبية في التعرف على قواعد الكتابة العلمية .
٠.٠٠٠	٧٢,٩٢	٠	٠	٣.٨	٤	٢١.٢	٢٢	٥٩.٦	٦٢	١٥.٤	١٦	٥ تعرفت خلال بعض الجدارات التدريبية على محركات البحث ومواقع الانترنت المهمة في تخصصي

مستوى الدلالة	قيمة ٢١٤	غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		الفقرات
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
٠.٠٠٠	٤٤,٦١	٠	٠	٧.٧	٨	٣٢.٧	٣٤	٤٨.١	٥٠	١١.٥	١٢	٦ اكتسبت خلال بعض الدورات التدريبية كيفية معالجة البيانات البحثية احصائيا
٠.٠٠٠	٩٩,٣٨	٠	٠	٣.٨	٤	٢٨.٨	٣٠	٦٣.٥	٦٦	٣.٨	٤	٧ استفدت من خلال بعض الدورات التدريبية كيفية اختيار الموضوعات والمشكلات البحثية
٠.٠٠٠	٥٣,٢٣	٠	٠	٣.٨	٤	٢٨.٨	٣٠	٥١.٩	٥٤	١٥.٤	١٦	٨ تعلمت خلال بعض اللقاءات التدريبية اجراءات وقواعد النشر العلمي
٠.٠٠٠	٥٢,٦١	٠	٠	٧.٧	٨	٣٦.٥	٣٨	٤٨.١	٥٠	٧.٧	٨	٩ ساهمت بعض الجدارات التدريبية في التعرف على كيفية إدارة فريق بحثي
٠.٠٠٠	٧٦,٩٢	٠	٠	٣.٨	٤	٣٠.٨	٣٢	٥٧.٧	٦٠	٧.٧	٨	١٠ تعرفت خلال بعض الدورات التدريبية على التصاميم البحثية المختلفة
البعد الثالث: الأنشطة الجامعية والمجتمعية												
٠.٠٠٠	٧١,٠٠	١٣.٥	١٤	٧.٧	٨	٧.٧	٨	٥١.٩	٥٤	١٩.٢	٢٠	١ تعرفت خلال بعض اللقاءات التدريبية على أهمية الإرشاد الأكاديمي للطلاب
٠.٠٠٠	٧١,٠٠	١٣.٥	١٤	٧.٧	٨	٧.٧	٨	٥١.٩	٥٤	١٩.٢	٢٠	٢ ساهمت بعض الدورات التدريبية في الحث على أهمية المشاركة المجتمعية
٠.٠٠٠	٥٣,٨٤	٠	٠	١٣.٥	١٤	١١.٥	١٢	٥٥.٨	٥٨	١٩.٢	٢٠	٣ ساهمت بعض الدورات التدريبية في زيادة التواصل مع زملاء جدد
٠.٠٠٠	٦٧,٩٢	١٣.٥	١٤	٧.٧	٨	١١.٥	١٢	٥١.٩	٥٤	١٥.٤	١٦	٤ تعرفت خلال بعض الدورات التدريبية على الأدوار المجتمعية المختلفة

مستوى الدلالة	قيمة ٢٤	غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		الفقرات
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
												لعضو هيئة التدريس
٠.٠٠	٤٤,٠٧	١٣.٥	١٤	٣.٨	٤	٢٥.٠	٢٦	٤٢.٣	٤٤	١٥.٤	١٦	٥ أسهمت بعض الدورات التدريبية في التعرف على الأنشطة الجامعية المختلفة
٠.٠٠	٣٧,٩٢	١٣.٥	١٤	٩.٦	١٠	٢٣.١	٢٤	٤٢.٣	٤٤	١١.٥	١٢	٦ ساعدتني بعض الدورات التدريبية على التعاون مع بعض مؤسسات المجتمع
٠.٠٠	٣٠,٢٣	١٣.٥	١٤	٧.٧	٨	٢٥.٠	٢٦	٣٨.٥	٤٠	١٥.٤	١٦	٧ أسهمت بعض الدورات التدريبية في زيادة اهتمام الطلاب بالأنشطة الطلابية
٠.٠٠	٤١,٧٦	١٣.٥	١٤	٧.٧	٨	١٥.٤	١٦	٤٤.٢	٤٦	١٩.٢	٢٠	٨ ساعدت بعض الدورات التدريبية في زيادة الاهتمام بخدمة فئات المجتمع المختلفة
٠.٠٠	٥٤,٨٤	١٣.٥	١٤	٧.٧	٨	١٩.٢	٢٠	٤٨.١	٥٠	١١.٥	١٢	٩ تعرفت خلال بعض الدورات التدريبية على شخصيات مجتمعية مختلفة المرجعية
٠.٠٠	١٠٣,٣٠	١٣.٥	١٤	٧.٧	٨	٧.٧	٨	٥٩.٦	٦٢	١١.٥	١٢	١٠ شاركت خلال بعض اللقاءات التدريبية في تقديم استشارات وخدمات مجتمعية

يتضح من الجدول السابق أن معظم التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على بنود استبانة أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك تركزت في الاستجابة (موافق) وتليها الاستجابة (موافق بشدة) ثم الاستجابة (إلى حد ما) وكانت جميع قيم (كا) لدلالة الفروق بين التكرارات على الاستجابات الخمسة للاستبانة دالة احصائيا عند مستوى دلالة أقل من

٠.٠١ وذلك في عبارات جميع أبعاد الاستبانة الثلاثة، وجاءت الدلالة الاحصائية في معظم العبارات لصالح الاستجابة (موافق) ذات التكرار الاعلى، تليها الاستجابة (موافق بشدة) والاستجابة (إلى حد ما) أيضاً التي حصلت على أعلى التكرارات في بعض العبارات، وهذا يشير إلى اهمية التدريب على الجدارات التدريبية المختلفة على أبعاد الأداء الوظيفي في عبارات المقياس وضرورتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك .

نتائج الاجابة على السؤال الثاني للبحث:

هل توجد فروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بحسب الجنس (ذكور-اناث)؟
وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لدلالة الفروق بين المجموعات غير المرتبطة (المستقلة) أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بحسب الجنس (ذكور-اناث) ، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول رقم (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لدلالة الفروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث)

أبعاد الأداء الوظيفي	الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأنشطة التدريسية	ذكور	٧٦	٣٥,٥٣	٧,٢٧	١٠٢	٤,٧٢١	٠,٠٠
	اناث	٢٨	٤٢,٤٣	٤,٢٨			
الأنشطة البحثية	ذكور	٧٦	٣٧,٥٨	٤,٢١	١٠٢	١,٧٣٠	٠,٠٨٧
	اناث	٢٨	٣٩,٤٣	٦,٢٥			
الأنشطة الجامعية والمجتمعية	ذكور	٧٦	٣٢,٧٩	١٢,١٠	١٠٢	٢,٩٢٩	٠,٠٠
	اناث	٢٨	٣٩,٧١	٥,٠١			
الدرجة الكلية للأداء الوظيفي	ذكور	٧٦	١٠٥,٨٩	٢٠,٣٩	١٠٢	٣,٧٧١	٠,٠٠
	اناث	٢٨	١٢١,٥٧	١٣,٤٦			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)، حيث كانت قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠.٠٥ وذلك لصالح الإناث حيث كانت المتوسطات الحسابية لديهم أعلى من المتوسطات الحسابية لدى الذكور.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في البعد الثاني (الأنشطة البحثية) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)، حيث كانت قيمة "ت" غير دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥.

نتائج الإجابة على السؤال الثالث للبحث:

هل توجد فروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بحسب التخصص (علمي-أدبي)؟
ولإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لدلالة الفروق بين المجموعات غير المرتبطة (المستقلة) في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول رقم (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لدلالة الفروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير التخصص (علمي-أدبي)

أبعاد الأداء الوظيفي	التخصص	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأنشطة التدريسية	علمي	٢٠	٢٧,٤٠	٨,٤٦	١٠٢	٩,٢١١	٠,٠٠
	أدبي	٨٤	٣٩,٧٦	٤,٤٠			
الأنشطة البحثية	علمي	٢٠	٣٧,٠٠	٢,٢٤	١٠٢	١,٠٩٩	٠,٢٧٤
	أدبي	٨٤	٣٨,٣٣	٥,٤٠			
الأنشطة الجامعية والمجتمعية	علمي	٢٠	١٧,٨٠	١٢,٢٢	١٠٢	١١,٣٠٩	٠,٠٠
	أدبي	٨٤	٣٨,٦٧	٥,٧٨			
الدرجة الكلية للأداء الوظيفي	علمي	٢٠	٨٢,٢٠	٢٠,٦٩	١٠٢	٩,٥٠٠	٠,٠٠
	أدبي	٨٤	١١٦,٧٦	١٢,٨٤			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جميع الأبعاد (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي تبعا لمتغير التخصص (علمي-أدبي)، حيث كانت قيم "ت" دالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠.٠٥ وذلك لصالح التخصص الأدبي حيث كانت المتوسطات الحسابية لديهم أعلى من المتوسطات الحسابية لدى التخصص العلمي.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في البعد الثاني (الأنشطة البحثية) تبعا لمتغير التخصص (علمي-أدبي) حيث كانت قيمة "ت" غير دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥.

نتائج الإجابة على السؤال الرابع للبحث:

هل توجد فروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بحسب عدد سنوات الخبرة؟
وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن الفروق في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشرة سنوات- أكثر من عشرة سنوات)، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها .

جدول (٦)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن الفروق في أثر جدارات التدريب على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك طبقا لعدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشرة سنوات- أكثر من عشر سنوات)

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد الأداء الوظيفي
٠,٠٠٧	٥,١٤٧	٢٥١,٤١٤	٢	٥٠٢,٨٢٨	بين المجموعات	الأنشطة التدريسية
		٤٨,٨٤٩	١٠١	٤٩٣٣,٧٨٨	داخل المجموعات	
			١٠٣	٥٤٣٦,٦١٥	الكلية	
٠,٠٠٢	٦,٥٨١	١٤١,٥٤١	٢	٢٨٣,٠٨٢	بين المجموعات	الأنشطة البحثية
		٢١,٥٠٨	١٠١	٢١٧٢,٣٠٣	داخل المجموعات	
			١٠٣	٢٤٥٥,٣٨٥	الكلية	
٠,٠٠٨	٥,٠٠٤	٥٦٩,٩٥٣	٢	١١٣٩,٩٠٦	بين المجموعات	الأنشطة الجامعية والمجتمعية
		١١٣,٨٩٧	١٠١	١١٥٠٣,٦٣٢	داخل المجموعات	
			١٠٣	١٢٦٤٣,٥٣٨	الكلية	
٠,٠٠٢	٦,٦٣٣	٢٣٨٦,١٣٠	٢	٤٧٧٢,٢٦١	بين المجموعات	الدرجة الكلية لأبعاد الأداء الوظيفي
		٣٥٩,٧٤٦	١٠١	٣٦٣٣٤,٣٥٥	داخل المجموعات	
			١٠٣	٤١١٠٦,٦١٥	الكلية	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً في أثر جدارات التدريب على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في جميع الأبعاد (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي تبعا لعدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشرة سنوات- أكثر من عشر سنوات)، حيث كانت جميع قيم "ف" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١، ولتحديد اتجاه هذه الفروق لصالح أي فئة من فئات سنوات الخبرة استخدم الباحثون اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية المتعددة.

جدول رقم (٧)

قيم شيفيه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بحسب متغير عدد سنوات الخبرة

أبعاد الأداء الوظيفي	عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى عشر سنوات	أكثر من عشر سنوات
الأنشطة التدريسية	١. أقل من خمس سنوات	٣٥,٢٢	-	-	-
	٢. من خمس سنوات إلى عشر سنوات	٤٠,٣٨	*٥,١٥٨-	-	-
	٣. أكثر من عشر سنوات	٣٧,٥٤	٢,٣٢-	٢,٨٤	-
الأنشطة البحثية	١. أقل من خمس سنوات	٣٧,٦١	-	-	-
	٢. من خمس سنوات إلى عشر سنوات	٤٠,٣٨	*٢,٧٦٦-	-	-
	٣. أكثر من عشر سنوات	٣٦,٠٨	١,٥٣	*٤,٢٩٨	-
الأنشطة الجامعية والمجتمعية	١. أقل من خمس سنوات	٣١,٤٨	-	-	-
	٢. من خمس سنوات إلى عشر سنوات	٣٩,٢٥	*٧,٧٧-	-	-
	٣. أكثر من عشر سنوات	٣٤,٦٢	٣,١٤-	٤,٦٣	-
الدرجة الكلية للمهارات البحثية	١. أقل من خمس سنوات	١٠٤,٣٠	-	-	-
	٢. من خمس سنوات إلى عشر سنوات	١٢٠,٠٠	*١٥,٦٩-	-	-
	٣. أكثر من عشر سنوات	١٠٨,٢٣	٣,٩٣	١١,٧٧	-

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً في أثر جدارات التدريب على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في جميع الأبعاد (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي تبعا لعدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشرة سنوات- أكثر من عشر سنوات) وجاءت نتائج المقارنات الثنائية لمجموعات أعضاء هيئة التدريس تبعا لعدد سنوات الخبرة لصالح المجموعة (من خمس إلى عشر سنوات خبرة) يليها المجموعة (أكثر من عشر سنوات خبرة) يليهما المجموعة (أقل من خمس سنوات خبرة)، حيث كانت قيم شيفيه دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠٥، حيث أنهم حصلوا على أعلى قيم المتوسطات في الأداء الوظيفي سواء في الأبعاد أو الدرجة الكلية، وحصلت المجموعتين (أكثر من عشر سنوات) و (أقل من خمس سنوات) على قيم متوسطات متقاربة وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بينهم في أثر جدارات التدريب على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في جميع الأبعاد (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي، حيث كانت قيم شيفيه غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٥).

المناقشة والتفسير:

بالنسبة لنتائج الإجابة على السؤال الأول للبحث والتي أشارت أن جميع قيم (كا٢) لدلالة الفروق بين التكرارات على الاستجابات الخمسة لاستبانة أثر جدارات التدريب على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في جميع الأبعاد (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي، دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠١ وذلك في عبارات جميع أبعاد الاستبانة الثلاثة، وجاءت الدلالة الإحصائية في معظم العبارات لصالح الاستجابة (موافق) ذات التكرار الأعلى، تليها الاستجابة (موافق بشدة) والاستجابة (إلى حد ما) أيضاً، مما يشير إلى وجود أثر للتدريب على الجدارات التدريبية المختلفة في تحسين الأبعاد الثلاثة للأداء

الوظيفي (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ، نظرا لما تحتويه الحقائق التدريبية المختلفة من وسائل وأدوات لتحسين وتنمية المهارات التدريسية و البحثية والجامعية والمجتمعية لدى عضو هيئة التدريس وتتفق هذه النتائج ونتائج دراسات كلا من: (السامراني، ٢٠١٠ ؛ آدم، ٢٠١٦؛ متولى وآخرون، ٢٠١١؛ الراجحي، ٢٠٠٦؛ موسى، ٢٠٠٨).

وبالنسبة لنتائج الإجابة على السؤال الثاني للبحث والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)، حيث كانت قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠.٠٥ وذلك لصالح الإناث حيث كانت المتوسطات الحسابية لديهم أعلى من المتوسطات الحسابية لدى الذكور، والذي يمكن تفسيره بزيادة اهتمام الاناث بالبرامج التدريبية من حيث الحضور والانتظام مقارنة بالذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في البعد الثاني (الأنشطة البحثية) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)، حيث كانت قيمة "ت" غير دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥، والذي قد يرجع الى اهتمام كلا من الاناث والذكور من أعضاء هيئة التدريس بالأنشطة البحثية لانها المحدد الأساسي للترقي ومكانة عضو هيئة التدريس، و تتفق هذه النتائج ونتائج دراسات كلا من: العواودة، ٢٠١١ ؛ (Aibieyi, 2012).

وبالنسبة لنتائج الإجابة على السؤال الثالث للبحث والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جميع الأبعاد (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص (علمي-أدبي)، حيث كانت قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠.٠٥ وذلك

لصالح التخصص الأدبي حيث كانت المتوسطات الحسابية لديهم أعلى من المتوسطات الحسابية لدى التخصص العلمي، والذي قد يرجع إلى عدم تفاعل أعضاء هيئة التدريس من ذوي التخصصات العلمية مع موضوعات التدريب المختلفة لأسباب مختلفة منها نظرتهن السلبية لموضوعات التدريب الأدبية وضعف إعدادهم التربوي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية المختلفة على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في البعد الثاني (الأنشطة البحثية) تبعا لمتغير التخصص (علمي-أدبي) حيث كانت قيمة "ت" غير دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٥، والذي قد يرجع إلى اهتمام كلا من ذوي التخصصات الأدبية والعلمية من أعضاء هيئة التدريس بالأنشطة البحثية لأنها المحدد الأساسي للتقدم ومكانة عضو هيئة التدريس، و تتفق هذه النتائج ونتائج دراسات كلا من: (ميا وآخرون، ٢٠٠٩ و العواودة، ٢٠١١).

أما بالنسبة لنتائج الإجابة على السؤال الرابع للبحث والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في أثر جدارات التدريب على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في جميع الأبعاد (الأنشطة التدريسية - الأنشطة البحثية- الأنشطة الجامعية والمجتمعية) والدرجة الكلية للأداء الوظيفي تبعا لعدد سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشرة سنوات- أكثر من عشر سنوات) ، حيث كانت جميع قيم "ف" دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١، وأشارت نتائج استخدام الباحثون لاختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية المتعددة، إلى وجود فروق لصالح لصالح المجموعة (من خمس إلى عشر سنوات خبرة) يليها المجموعة (أكثر من عشر سنوات خبرة) يليهما المجموعة (أقل من خمس سنوات خبرة)، والذي قد يرجع إلى أن المجموعة الأولى (أقل من خمس سنوات) لم تتلقى الخبرات الكافية بعد لنمو وتحسن الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة، وأيضا قد يعزف أصحاب المجموعة الثالثة (أكثر من عشر سنوات) عن الاهتمام والتفاعل مع الدورات التدريبية المختلفة لثقتهم الكبيرة في أن كل ما يقال هم على دراية به، في حين أن المجموعة الثانية (من خمس إلى عشر سنوات) هي أكثر المجموعات اهتمام

وتفاعلا بالدورات التدريبية ومن ثم نلاحظ تحسن الأداء الوظيفي لديهم بأبعاده الثلاثة، و تتفق هذه النتائج ونتائج دراسات كلا من (الراجحي، ٢٠٠٦؛ موسى، ٢٠٠٨).

التطبيقات التربوية والتوصيات:

- ضرورة تكثيف الدورات التدريبية في الجدارات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتحسين الأداء الوظيفي لديهم بأبعاده المختلفة.
- الاهتمام بالتطوير المستمر للحقائب التدريبية وتحديثها بالشكل الذي يمكن معه مساهمة النمو المعرفي والتكنولوجي للعلوم والمعارف في الجدارات التدريبية المختلفة.
- وضع آلية موضوعية لتقويم مخرجات التدريب على الجدارات التدريبية المختلفة وذلك لتحقيق أكبر استفادة ممكنة لأعضاء هيئة التدريس والمؤسسة التعليمية.
- جعل اجتياز عدد من الدورات التدريبية على الجدارات المختلفة بمثابة شرط لاستكمال اجراءات الترقى العلمى أو الوظيفى داخل الجامعة، وذلك لحث جميع أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بتدريب أنفسهم وتحديث معارفهم بشكل مستمر.

المراجع:

- أبو النصر، محمد (٢٠٠٩). مراحل العملية التدريبية، تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- أبوالوفا، جمال محمد (١٩٩٩). معوقات فعالية الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة الزقازيق. المؤتمر السنوي السابع (الإدارة الجامعية في الوطن العربي)، ٨٥-١٥٩.
- آدم، حسابو أحمد (٢٠١٦). أثر التدريب في تطوير أداء العاملين: دراسة حالة الصندوق القومي للتأمين الصحي (ولاية النيل الأبيض)، مجلة كلية دلتا العلوم والتكنولوجيا، جامعة الإمام المهدي، ٣، ١٤١-١٨٤.
- الحميري، باسم، (٢٠٠٨). التدريب الفعال منهجي وتطبيقي، دار الحامد، عمان: الأردن.
- دياب، إسماعيل محمد (١٩٩٧). إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي، ورقة عمل حول مشروع خطة مقترحة لتطبيق نظام الجودة في المجال التعليمي، المؤتمر العلمي الثاني كلية التجارة بينها، جامعة الزقازيق، (١١-١٢) مايو.
- الراجحي، الهام (٢٠٠٦). دور التدريب الإداري أثناء الخدمة في التطوير الإداري لرؤساء ووحدات الأقسام بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى السامرائي، أحمد هشام (٢٠١٠). أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية في الدنمارك.
- شاويش، مصطفى نجيب (١٩٩٦). إدارة الموارد البشرية، دار الشروق لنشر، الأردن.
- عائض، عبد اللطيف مصلح (٢٠١٣). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الشركة اليمنية للغاز، مجلة الدراسات الاجتماعية، ٣٨، اليمن.

العواودة، وليد (٢٠١١). أثر استخدام استراتيجيات التدريب على أداء العاملين لدى الدوائر الوظيفية في جامعة آل البيت الأردنية: دراسة ميدانية، مجلة المناصرة للبحوث والدراسات، الاردن، ١٧(٥)، ٧٥-١٠٨.

الفارس، سليمان وآخرون (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية "الأفراد"، منشورات جامعة دمشق.

متولى، أحمد و السديري، محمد و اسماعيل، عماد و آل الشيخ، جوهرة (٢٠١١). أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، دراسات في المناهج وطرق التدريس، مصر، ١٧٦، ١٣-٦٤.

ملايشة، جهاد وآخرون (٢٠١٢). أثر التدريب على أداء العاملين في قطاع التأمين، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين

موسى، أحمد محمد عبدربه (٢٠٠٨). أثر الدورات التدريبية في تطوير معلمي الموسيقى في المدارس الحكومية في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين ومدراء مدارسهم، رسالة ماجستير، كلية الفنون الجميلة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

المومني، اسلام غازي توفيق (٢٠١٦). أثر الجداريات الادارية على توافر متطلبات إدارة الازمات في المستشفيات الجامعية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان الأردنية.

ميا، على يونس و الشامسي، سالم و راشد ديب (٢٠٠٩). قياس أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سوريا، ١٣(١)، ١٣٥-١٥٦.

النجار، عبد الوهاب (٢٠٠٨). أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

نعمان، عائدة عبد العزيز علي(٢٠٠٨): علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الادارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية. رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم المالية والادارية.

النعمي، منتهى قاسم (٢٠١٠). أثر التدريب على تطوير أداء العاملين في وزارة الصحة العراقية من وجهة نظر المديرين، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك.

نور الله، كمال (١٩٩٢). إدارة الموارد البشرية، سلسلة القائد الإداري (٣)، الطبعة الأولى، دار طلاس، دمشق ، سورية.

الوائلي، دينا (٢٠١١). أثر الجدارات الفردية على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في الأردن - دراسة توفيرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

Aibieyi, S. (2012). The impact of post-training on job performance in niger's oil industry. *Educational Research Quarterly*, 35(3), 3-32. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1412579428?accountid=142908>

BASMAH ISSA TLELAN, A. S., & EMAN, M. A. (2015). The efficiency of a university teaching and learning training program (UTL) on developing the teaching competencies of the teaching staff at Allmam mohammad ibn saud islamic university. *International Journal of Higher Education Management*, 1(2) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1844698714?accountid=142908>

- Hatlenes, L. T., & Eikeseth, S. (2016). Effects of theory training, hands-on supervision and a self-instructional treatment manual on staff competency. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 9(2), 373-384. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1967312553?accountid=142908>
- Quinn, B., and Strategy, S. (2013). Strategic outsourcing: leveraging knowledge capabilities. *Image*, 34.
- Uctug, Y & Koksai, G. An Academic Performance Measurement System and its Impact on Quality of Engineering Faculty Work at Middle East Technical University, *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 28, 3, 2003, 251-262.