

أثر التدريب على أداء العاملين

دراسة ميدانية على العاملين بمعهد الطاقة بالدمام

The impact of training on employee performance

A field study on employees at the Energy Institute in Dammam

اعداد الطالب

عبد الله الوائلي

مشروع تخرج ١

كلية الإدارة – جامعة ميد اوثن

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميد اوثن

الفصل الدراسي الأول

تاريخ التقديم

جدول المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
١	الاهداء	
٢	الشكر	
٣	مستخلص الدراسة	
٤	جدول المحتويات	
٥	قائمة الاشكال	
٦	قائمة الجداول	
٧	المقدمة	١
٨	الفصل الأول: الإطار العامة للدراسة	٢
٩	مشكلة البحث	٣
١٠	أهمية البحث	٣
١١	أسئلة البحث	٣
١٤	اهداف البحث	٤
١٥	فرضيات البحث	٤
١٦	نموذج البحث	٥
١٨	الدراسة الميدانية: نبذة عن معهد	٥
١٩	مخطط المشروع	٨
٢٠	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	٩
٢١	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	٣٦
٢٢	مجتمع البحث	٣٧
٢٣	منهج البحث	٣٧
٢٤	أدوات البحث	٣٧
٢٥	طرق جمع البيانات	٣٨
٢٦	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج	٣٩
٢٧	توصيف عينة الدراسة	٤٠

جدول المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
٢٨	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	٤١
٢٩	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	٤٤
٣٠	اختبار الفرضيات	٥٧
٣١	ربط النتائج بالدراسات السابقة	٥٧
٣٢	الفصل الخامس: حدود الدراسة والتوصيات والخاتمة	٦٠
٣٣	حدود الدراسة	٦١
٣٤	النتائج	٦١
٣٥	التوصيات	٦٣
٣٦	المراجع	٦٤
٣٨	الملاحق	٦٦

قائمة الاشكال

رقم الشكل	المحتوى	رقم الصفحة
١	نموذج البحث	٥
٢	عناصر التدريب	١٢
٣	مراحل التدريب	١٦
٤	العناصر المؤثرة على تخطيط التدريب	١٨
٥	منهجية البحث	٣٧

قائمة الجداول

رقم الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
٤٠	توزيع عينة الدراسة حسب العمر الزمني	١
٤٠	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	٢
٤١	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	٣
٤١	توزيع عينة الدراسة المستوى الاداري	٤
٤١	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	٥
٤٣	معامل الفا كرونباخ لمحاول الاستبيان	٦
٤٤	درجات مقياس ليكرت الخماسي	٧
٤٤	اتجاه الإجابات حسب الوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة الكمية	٨
٤٥	مدى اهتمام معهد الطاقة بالدورات التدريبية	٩
٤٥	موقع التدريب في خطة الإدارة	١٠
٤٥	تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على الاهداف	١١
٤٦	مدى نفع الدورات التدريبية للعاملين	١٢
٤٦	مدى جودة كوادر المدربين في المعهد	١٣
٤٦	تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على الاهداف	١٤
٤٧	تحفيز الإدارة للعاملين للحصول على الدورات التدريبية	١٥
٤٧	مدى تسهيل الإدارة حصول العاملين على دورات تدريبية	١٦
٤٧	مدى وضوح البرامج التدريبية	١٧
٤٨	مدى وضوح البرامج التدريبية	١٨
٤٨	مدى رضا العاملين عن الدورات التدريبية بالمعهد	١٩
٤٨	مدى حاجة البرامج التدريبية بالمعهد الى التطوير	٢٠
٥٠	مدى توفر التجهيزات الخاصة بالتدريب	٢١
٥٠	مدى تخصصية الدورات التدريبية بالمعهد	٢٢

قائمة الجداول

رقم الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
٥٠	مدى مساهمة الدورات التدريبية في التعامل مع مشكلات العمل	٢٣
٥١	الدورات التدريبية وارتباطها بالترقي الوظيفي	٢٤
٥٢	مدى تناسب البرامج التدريبية مع احتياجات العملية الفعلية	٢٥
٥٢	مدى مناسبة مدة الدورات التدريبية للعاملين	٢٦
٥٢	مدى مناسبة الخطط لاحتياجات العاملين	٢٧
٥٣	التدريب وتحسين الإنتاجية والكفاءة	٢٨
٥٤	دور التدريب في تقليل مشكلات العمل	٢٩
٥٤	دور التخطيط في نجاح البرامج التدريبية	٣٠
٥٥	أثر ضعف المكانيات على تحقيق غرض التدريب	٣١
٥٥	أثر كفاءة المدربين على العملية التدريبية	٣٢
٥٦	أثر متابعة عملية التدريب على اقبال العاملين عليها	٣٣
٥٦	أثر ربط الدورات بالترقية على العملية التدريبية	٣٤
٥٦	أثر مناسبة المحتوى التدريبي على نجاح العملية التدريبية	٣٥
٥٧	العلاقة بين اهتمام المؤسسات (واقع) ونجاح عملية التدريب في تحقيق اهدافها	٣٦
٥٨	العلاقة بين إقامة الدورات وتحسن الاداء	٣٥
٥٨	العلاقة بين معوقات العملية التدريبية والقدرة على تحقيق النتائج	٢١

المقدمة

أدت التحولات المعاصرة في الفكر الإداري إلى اعتبار التدريب خياراً إستراتيجياً للاستثمار في الإنسان، وعنصراً أساسياً في بناء القوة البشرية المنتجة القادرة على الاستجابة لمتطلبات واحتياجات التنمية. وعلى ضوء هذه الأهمية تغير مفهوم الإنفاق على التدريب من كونه مجرد مصروفات وتكاليف لأداء الأعمال ليصبح استثماراً تتجاوز أهميته الاستثمار في الأصول الرأسمالية لتأثيره الإيجابي في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية. ومن هنا أدركت الدول المتقدمة أهمية الاستثمار الحقيقي في مواردها البشرية ودفعت بدولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية إلى تخصيص ما يقارب ١٥٠ مليار دولار سنوياً للتدريب، كما أنفقت بريطانيا ١٧,٣٧ مليار جنيه إسترليني على التدريب بما يمثل ٢٪ ميزانيتها عام ٢٠٠٣. كما أنفقت المملكة العربية السعودية أكثر من ٢ مليار على تدريب الموظفين للعام المالي ١٤٢٣/١٤٢٤ هـ.

يعتبر التدريب جزءاً رئيساً من إستراتيجية الموارد البشرية في معظم منظمات الأعمال والإدارات الحكومية. ويتفاوت التزام الإدارة العليا بتطبيق مراحل التدريب التي تشمل تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم البرامج التدريبية من إدارة إلى أخرى ولأسباب متنوعة. ومن هذه الأسباب توفر الإمكانيات المادية والكوادر المؤهلة للتدريب والقدرة على استخدام التكنولوجيا المتطورة في البرامج التدريبية. والقدرة على تقييم ومتابعة نتائج البرامج التدريبية وتحديد آثارها على المدى القريب والبعيد. ويعتمد أحياناً على رغبة المنظمات في الانتفاع من التقدم العلمي والتكنولوجي وتسخيرها لرفع مستوى الأداء لمختلف الكوادر الإدارية.

والتدريب ومن خلال ارتباطه مع الواقع العملي وسيلة رئيسية لتحقيق أهداف كثيرة ومتنوعة للمؤسسات المختلفة، ومن ثم يتزايد الإقبال على الاستثمار فيه يوماً بعد يوم خصوصاً مع التغيرات التقنية المتلاحقة التي تتسارع خطاها في العالم وتحاول تطبيقها المنشآت لتحافظ على وضعها في الأسواق.

من هنا جاء اهتمام الباحث بدراسة أثر التدريب على أداء العاملين من خلال هذا البحث لمحاولة التعرف على تأثير التدريب وانعكاسه على مستوى أداء العاملين وكذلك التعرف على الفوائد العائدة على المؤسسات من التدريب وبرامجه.

مشكلة البحث Research problem

مما سبق يتضح لنا الأهمية القصوى لعملية التدريب بالنسبة للعاملين من حيث الفائدة التي يمكن أن تعود على الفرد نفسه من تطوير لذاته وزيادة مهاراته الفردية وبالتالي إحساسه بالرضا والقبول لعمله وزيادة ولائه لوظيفته التي يؤديها ، وكذلك الفائدة التي تعود على المنظمة من سرعة الانجاز وجودة الأداء التي تعزز قيمة وسمعة المؤسسة على المجال المحلي والإقليمي والعالمي ، لذلك فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف على اثر التدريب على أداء العاملين في المؤسسات العاملة بالمملكة العربية السعودية وكذلك دراسة مدى التزام المؤسسات السعودية بعملية التدريب وما هي أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق البرامج التدريبية في هذه المؤسسات.

اهمية البحث Importance of research

الأهمية التي يجنيها الباحث من جراء إجراء الدراسات والبحوث العلمية تنقسم إلى قسمين رئيسيين:

الأول: علمي وهو المتمثل في إضافة أحد الموضوعات الهامة إلى المكتبة الإدارية العربية بدراسة موضوع يهم الكثير من الباحثين والدارسين في المجال الإداري.

الثاني: عملي وهو مدى الاستفادة التي يمكن للمؤسسات والعاملين في المجال الإداري من الاستفادة من النتائج والتوصيات التي يتوصل إليها الباحث وذلك بالأخذ بها ومحاولة تطبيق الصالح منها لتطوير الأداء داخل هذه المؤسسات مما يعود بالفائدة عليها وعلى العاملين وعلى مستوى الإنتاجية.

أسئلة البحث Research questions

يحاول هذا البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما هو واقع برامج التدريب في المؤسسات السعودية
- ٢- هل توجد علاقة بين تحسن الأداء وإقامة الدورات التدريبية للعاملين
- ٣- ما هي أهم المعوقات التي يمكن أن تحول دون تنفيذ البرامج التدريبية في المؤسسات السعودية.

أهداف البحث Research objectives

يهدف هذا البحث إلى:

- محاولة التعرف على واقع التدريب في المؤسسات والادارات الحكومية
- دراسة أثر التدريب على مستوى أداء العاملين
- التعرف على المعوقات التي تحول دون الاستفادة القصوى من البرامج التدريبية في المؤسسات السعودية بالتطبيق على العاملين بمعهد الطاقة للتوظيف.

فرضيات البحث Research hypotheses

- توجد علاقة بين اهتمام المؤسسات السعودية بعملية التدريب وتحقيق أهدافها.
- توجد علاقة بين تحسن الأداء وإقامة الدورات التدريبية المختلفة.
- توجد علاقة بين معوقات العملية التدريبية وقدرتها على تحقيق النتائج الإيجابية على مستوى أداء العاملين.

نموذج البحث Search form

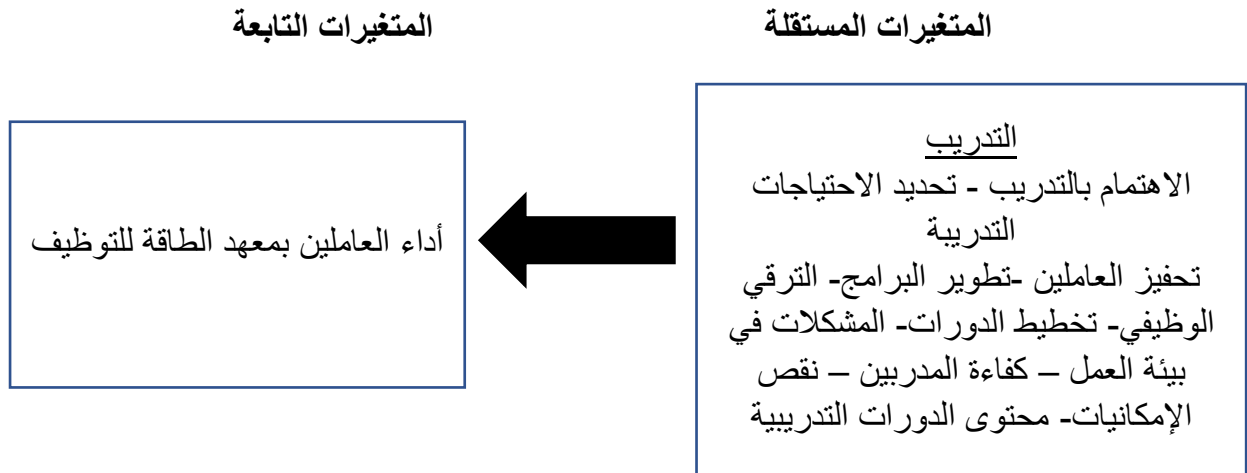
التدريب

كما عرف التدريب بأنه هو عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان. كما يعرف بأنه تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان إلى إنسان آخر. (الديب، ٢٠٠٩)

الأداء

(يعرف الأداء بأنه تحويل المدخلات التنظيمية كالمواد الأولية والمواد نصف المصنعة والآلات إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعدلات محددة ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي يشير إلى درجة تحقق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد). (أبو شرح ،٢٠١٠)

شكل رقم (١) : نموذج البحث

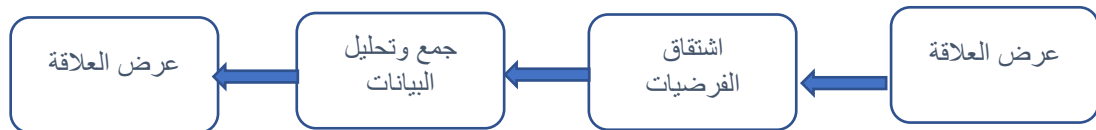


المصدر: من اعداد الباحث

منهج البحث Research Methodology

لتحقيق اهداف البحث والاجابة على تساؤلاته تم اعتماد الأسلوب الاستنتاجي كأسلوب للدراسة حيث ان التفكير سيكون منصبا من العام الى الخاص أي يتم تحويل العلاقة التي تربط بين التدريب والأداء الى فرضيات قابلة للاختبار ثم اختيار طريقة لاختبار الفرضيات وجمع البيانات اللازمة لذلك فان دعمت البيانات الفرضية سيتم التوصل الى استنتاج مفاده ان العلاقة صحيحة وفق الخطوات التي يبينها الشكل التالي:

شكل رقم (٥) منهجية البحث



المصدر: من اعداد الباحث

ويعود السبب الرئيسي لاعتماد الأسلوب الاستنتاجي للبحث وجود وافر من الدراسات السابقة التي ربطت بين التدريب والأداء والتي ساعدت في تكوين الإطار المفاهيمي للبحث واشتقاق فرضياته.

الدراسات السابقة Previous studies

دراسة لين بطرني (٢٠٢١م) : إثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة فرع دمشق لنقابة المحامين.

تهدف الدراسة الى إعادة اختبار تأثير التدريب في احتياجات العاملين ومعرفة ابعاد التدريب الأكثر تأثيرا في أداء العاملين وبيان مدى اختلاف ابعاد التدريب وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

خلصت هذه الدراسة الى وجود اثر إيجابي متوسط ذو دلالة معنوية لتدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية ، المحتوى التدريبي ، كفاءة المدرب ، تقييم التدريب) على أداء المحامين المتمرنين في فرع دمشق لنقابة المحامين وان اكثر الابعاد تأثيرا على الأداء هي المحتوى التدريب وكفاءة المدرب .

وكذلك توصلت الى انه لا تختلف ابعاد التدريب وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس ، العمر ، خبرة المدرب) الا ان أداء المحامين المتمرنين يختلف باختلاف تقاضي اجر عن فترة التمرين حيث تبين ان المحامي المتمرن الذي يتقاضى اجرا عن فترة التمرين كان ادائه افضل من المحامي المتمرن الذي لا يتقاضى اجر.

دراسة الطيب ادم جديد (٢٠٠٤م) : إثر التدريب على تحسين الأداء وإنجاز الأعمال في المنظمات التطوعية .دراسة حالة منظمة رعاية الطفولة البريطانية في الفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠٢م
تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية وأثر التدريب علي تحسين أداء الأفراد وإنجاز الأعمال في المنظمات التطوعية. وقد تم إجراء الدراسة في منظمة رعاية الطفولة البريطانية – السودان والذي يضم عدد خمسة مكاتب في كل من الفاشر، الضعين، الفولة، بحر الغزال (واو) بما فيها الخرطوم، وأن عدد الموظفين الكلي في المنظمة يقدر بحوالي ٢١٢ فرد. قامت الدراسة على عينة طبقية تم اختيارها بطريقة عشوائية، العينة تتكون من ٨٢ فرد من أفراد الإدارة العليا والمسؤولين عن برامج التدريب والموظفين في المستويات الإدارية الوسطي والدنيا.

لقد تم تصميم نوعين من الاستبيانات أحدهما يحتوي على عدد من الأسئلة خاص بأفراد الإدارة العليا والمسؤولين عن التدريب والأخرى خاص بالموظفين في المستويات الإدارية الوسطي والدنيا. وقد تم الافتراض بأن هنالك علاقة إيجابية بين إيمان وقناعة المنظمة بأهمية التدريب وتحسين أداء الأفراد وإنجاز الأعمال وأن تدريب القوي البشرية يسهم مساهمة إيجابية في زيادة ورفع كفاءة العاملين وتخفيض تكاليف العمل والأخطاء. وأيضا أن قسم التدريب من خلال البرامج

التدريبية التي تعد وتنفذ وفق الخطط والبرامج له مساهمة واضحة في تنمية مهارات الموارد البشرية.

وتشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية عينة الدراسة وخاصة أفراد الإدارة العليا والمسؤولين عن برامج التدريب تنظر إلى سياسات التدريب في المنظمة بأنها مهمة جدا، وتري أن نجاح أي منظمة وسمعتها يعتمد على مدى اهتمام المنظمة بها. كما تنظر الإدارة إلى البرامج التدريبية التي تعد وتقدم للعاملين بأنها مهمة جدا تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة المهارات وتحسين الأداء وأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بتحقيق أهداف المنظمة. كما أن غالبيتهم تري أن الإنفاق في برامج التدريب يعد استثمار طويل الأجل إلا أن مشكلة التمويل تعد من أهم المعوقات التي تواجه المنظمات في تنفيذ برامج التدريب. وتشير نتائج الدراسة أيضا أن أغلب أفراد العينة تتفق بأن هنالك تحسن واضح في أداء الأفراد وإنجازهم للأعمال بعد حضورهم الدورات التدريبية، غير أن الإدارة تري أن التحسن الذي يطرأ للعاملين بعد التدريب تحسن جزئي.

كما يري أغلب أفراد العينة المبحوث أن التدريب يساهم في حماية موارد المنظمة وتخفيض التكاليف الإدارية وانخفاض الأخطاء المهنية والإدارية، وأنه الوسيلة الوحيدة لتحسين أداء الأفراد في المنظمات، وأن غالبيتهم تري أن التدريب يهدف إلى رفع كفاءة العاملين من أجل تحسين الأداء وإنجاز الأعمال، مما يستنتج من ذلك وجود علاقة إيجابية بين تدريب القوي البشرية وكفاءة العاملين. وأخيرا أكدت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة قد نالوا دورات تدريبية في نفس مجال العمل، غير أن الغالبية تري أن مدة الدورات التدريبية غير كافية. تتلخص أهم توصيات الدراسة في اهتمام المنظمات بتدريب الموارد البشرية ومتابعة وتقييم أداء الأفراد قبل وبعد التدريب عن طريق تصميم نظام خاص يمكن الإدارة من التعرف على مستويات أداء الأفراد وكيف يمكن علاج المشاكل المرتبطة بالأداء وتفعيل أساليب التدريب أثناء الخدمة ، حيث أن ذلك يوفر كثير من المال والجهد والوقت، وذلك بتأهيل مدربين داخل المنظمة والاستفادة منهم في تقديم البرامج التدريبية

دراسة تحسين الطراونة (٢٠٠٩) : الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية وأثره على مجالات الأداء

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية وأثره على مجالات الأداء التي تشمل الإنتاجية والإبداع والكفاءة وصنع القرارات وتخطيط الأعمال. وكذلك تحديد أثر التكنولوجيا على مراحل العملية التدريبية ومجالات الأداء. وتشخيص المعوقات التي

تواجه النشاطات التدريبية في الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية. وتكونت العينة من (١٥١) فرداً يعملون في (٢٥) إدارة حكومية وأمنية في المملكة العربية السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وأهمها:

١. الالتزام بتطبيق مراحل التدريب يؤثر على مراحل التدريب وعلى مجالات الأداء.
٢. التكنولوجيا الحديثة تؤثر على مراحل التدريب وعلى مجالات الأداء وبخاصة في مجال نقل المعلومة والمعرفة بسرعة وبدقة.
٣. تؤثر مراحل التدريب على مجالات الأداء.
٤. يواجه التدريب في الإدارات الحكومية والأمنية في المملكة العربية السعودية بعض المعوقات مثل جمود القوانين والأنظمة وغياب الثقافة التنظيمية الداعمة للنشاطات التدريبية.
٥. تستخدم الأساليب التدريبية التقليدية بشكل واسع وتشمل المحاضرة والمناقشة واللجان والندوات والمؤتمرات وبدرجة تتراوح بين متوسطة وعالية.
٦. تحتاج مرحلة تقييم البرامج التدريبية إلى المتابعة بعد انتهاء البرنامج التدريبي.

دراسة احمد بشير المدني (٢٠٠٩): أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة دراسة حالة، الخطوط الجوية العربية السعودية بالمملكة العربية السعودية في الفترة من: ٢٠٠٠ - ٢٠٠٨ م يهدف البحث إلى توضيح أثر التدريب على أداء العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية. بالمملكة وإبراز عملية الاستثمار للكادر البشري داخل المؤسسة عن طريق التدريب، كما يهدف هذا البحث إلى تشخيص المشكلة موضوع البحث (مشكلة التدريب) وذلك بتقييم عمليات التدريب بالمؤسسة وتحديد مواطن الضعف والقوة فيها وذلك في إطار نموذج لتطوير الأداء التدريبي في المؤسسة كما أن الباحث يقدم إضافة علمية متمثلة في توصيات ومقترحات موضوعية تؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء لتحقيق أهداف المؤسسة وترتكز هذه التوصيات على الطريقة المثلى لحل مشكلة التدريب والصعوبات التي تواجهه في المؤسسة موضوع البحث.

أهم النتائج:

١. تختلف المناهج والمحتويات التدريبية عن مواكبة التقدم المستمر وأساليب التدريب العصرية.
٢. عدم ربط التدريب بالمراكز والمكتبات التدريبية والبحثية.
٣. عدم تطبيق الأساليب الحديثة في التدريب مثل التعلم عن بعد.

٤. عدم وجود دورات بالقدر المطلوب في المجال الفني والتقني والصيانة.
٥. عدم التنسيق بين الإدارات لتحديد موعد الدورات المقامة.
٦. قصر الدورة التدريبية من الناحية الزمنية.
٧. لا توجد قاعدة بيانات خاصة بالمتدربين ولا توجد متابعة.
٨. عدم تطبيق الدورات التدريبية في أرض الواقع في العمل وعدم الاستفادة من المهارات التي تلقاها المتدرب أثناء التدريب.
٩. لا يتم تصميم الدورات التدريبية حسب حاجة العمل.
١٠. تعارض مواعيد إقامة الدورات التدريبية مع عمل المتدرب.

دراسة صياح البينالي (١٩٩٩م): فاعلية تقييم التدريب في المعاهد الأمنية: دراسة تطبيقية على المعاهد الأمنية بمدينة الرياض

تناولت الاهتمام الذي تحظى به عملية تقييم التدريب على مستوى الجهات المنفذة للتدريب بشكل شامل ومفصل، حيث تناولته عبر خمسة محاور أساسية:

المحور الأول: درجة اهتمام الجهات المسؤولة عن التدريب

المحور الثاني: آلية إدراج عملية تقييم التدريب منذ مرحلة تخطيط البرنامج التدريبي وتصميمه

المحور الثالث: حجم المخصصات المالية المخصصة للإنفاق على عملية تقييم التدريب.

المحور الرابع: وسائل وأدوات ومعايير تقييم التدريب.

المحور الخامس: التعاون مع الهيئات والمؤسسات العلمية التي لها خبرة في مجال تقييم التدريب.

وبينت النتائج:

أن واقع تقييم التدريب يتسم بسمات سلبية وأخرى إيجابية، لكن السمات السلبية أكثر وأعرق، ومن أبرز السمات السلبية: ضعف اهتمام وغياب وعي الجهات المسؤولة عن تقييم التدريب ، وقلة الموارد المالية المخصصة للإنفاق على إجراء تقييم التدريب، وضعف مبادرة المعاهد لإلحاق بعض منسوبيها بدورات في مجال التقييم، وضعف التعاون مع الهيئات والمؤسسات العلمية التي لها خبرة في مجال تقييم التدريب، وعدم الاستفادة من نتائج التقييم في تطوير التدريب ، وكذلك ضعف المعالجة الإحصائية لمحتوى أدوات التقييم من البيانات بسبب ضعف تصميمها من جهة وعدم وجود مختصين بالإحصاء من جهة ثانية، بالإضافة إلى نقص قدرة العناصر المنفذة للتقييم وكفاءتها ، وإهمال الاستفادة من التقنية الحديثة في تصميم أساليب التقييم، ومن أبرز السمات

الإيجابية: السلامة اللغوية لأدوات التقييم وبساطتها وتطبيقها - غالباً - في كل مرة يعقد فيها البرنامج التدريبي.

مخطط المشروع Project plan

يتناول مشروع البحث الحالي دراسة اثر التدريب على الأداء بالتطبيق على العاملين في معهد الطاقة بمدينة الدمام بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية ويتضمن المحاور التالية:

الفصل الأول ك الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والمعرفة النظرية

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: حدود الدراسة والتوصيات والخاتمة

المراجع

الملاحق