

"أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش"

إعداد الباحث:

مؤمن خالد الجفيري

بلدية جرش الكبرى



الملخص:

كان الغرض من الدراسة هو التحقق في آثار تدريب الموظفين على أداء العاملين في محافظة جرش: استخدمت الدراسة تصميم البحث الوصفي. وكانت العينة المستهدفة هم الموظفين في المؤسسات العامة. تم استخدام كل من أخذ العينات الطبقية والعينة العشوائية البسيطة في الدراسة لاختيار عينة من 120 موظف وموظفة. تم تحليل البيانات باستخدام كل من الإحصاءات الوصفية والإحصاءات الاستنتاجية للتحقق في تأثير تدريب الموظفين على أداء الموظف في المؤسسات العامة في محافظة جرش. وكشفت الدراسة أن:

- 1- مستوى التدريب يؤثر على أداء العاملين بشكل فعال وإيجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب - بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - أداء العاملين بقيمة 2.00 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 2- أن التدريب يؤثر على الإنتاجية بشكل فعال وإيجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - الإنتاجية - بقيمة 0.722 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 3- أن التدريب يؤثر على تطور المؤسسة بشكل فعال وإيجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل التدريب - بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - الإنتاجية - بقيمة 1.006 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 4- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على أداء العاملين ، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.017.
- 5- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على إنتاجية المؤسسة ، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.499.
- 6- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على تطور المؤسسة، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.477.

المقدمة:

تتوقف عملية نجاح المنظمات الحكومية والخاصة على كفاءة العنصر البشري الموجود فيها، بوصفه الغاية والوسيلة الفعالة، في تطوير المنظمات وفي إجراء التغييرات المطلوبة فيها، لذا تحرص المنظمات على الاهتمام بهذا العنصر والاستفادة منه، ولكي تستفيد المنظمات من هذا العنصر المهم لا بد أن تقوم بتدريبه من أجل رفع كفاءته الانتاجية، لذلك يعتبر التدريب من الموضوعات المهمة لكافة منظمات الأعمال، سواء كانت عامة أو خاصة، لما يوفره من تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم وتولي أجهزة الإدارة العامة المختلفة اهتماما كبيرا على موضوع التدريب، لأنه أحد السبل المهمة لتكوين جهاز بشري متكامل للدولة، تسد به أوجه العجز والقصور في الكفاءات الإدارية التي تلقى على عاتقها أعباء التنمية الشاملة، وتقوم بتدريب موظفيها في برامج مختلفة للارتقاء بمستوى أدائهم وتزويدهم بالمهارات والمعلومات اللازمة وإحداث تغيير إيجابي في سلوكهم واتجاهاتهم نحو العمل.

و وجود التدريب في المؤسسات العامة أمر مهم، ولكن الطريقة التي تسير بها العملية التدريبية أمر لذلك يساعد التعرف على أثر التدريب، ومشكلات التدريب ومدى فاعلية التدريب في التأثير على أداء العاملين والإنتاجية وتطوير المؤسسة وغيرها من الأمور من منظور المؤسسة العامة، لنقادي الأمور السلبية والتركيز على النواحي الإيجابية في العملية التدريبية، ويركز هذا البحث على التدريب بالمؤسسات العامة في محافظة جرش.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من ناحيتين الأولى: الأكاديمية النظرية، والثانية: التطبيقية العملية، فأهمية الدراسة من الناحية الأكاديمية، تتجلى بأنها سوف تسهم في التعرف على العلاقة التي تربط التدريب ومشكلات التدريب في كل من أداء العاملين والإنتاجية وتطوير المؤسسة، الأمر الذي يعد إضافة في هذا المجال خصوصاً فيما يتعلق بمتغير تطوير المؤسسة، وهذه تفيد الباحثين والدارسين في مواضيع التطوير والفاعلية.

ما فيما يتعلق بالناحية العملية والتطبيقية، فترجع أهمية الدراسة إلى مساعدة المسؤولين في المؤسسات العامة، للتعرف على الثغرات الموجودة في نظام التدريب المطبق حالياً على موظفي المؤسسات العامة، والعمل على تعزيز الإيجابيات وتقليل السلبيات ليصبح النظام التدريبي أكثر كفاءة وفاعلية، ويسهم في تحسين أداء العاملين ، والإنتاجية، وتطور المؤسسة، وبالتالي تحقيق المصلحة العامة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- 1- التعرف على مستوى التدريب ومشكلات التدريب في المؤسسات العامة.
- 2- التعرف على مستوى أداء العاملين ، والإنتاجية ، وتطوير المؤسسة.
- 3- دراسة وتحليل العلاقة بين مستوى التدريب ومشكلات التدريب وكل من أداء العاملين والإنتاجية وتطوير المؤسسة.
- 4- تقديم بعض التوصيات والمقترحات للأكاديميين والرسميين في مجال التدريب للاستفادة منها سواء في الأبحاث والدراسات أو التطبيق العملي.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية

1. ما مستوى تأثير التدريب في المؤسسات العامة لدى محافظة جرش.
2. ما مستوى تأثير المشكلات التدريبية في المؤسسات العامة لدى محافظة جرش.
3. ما مدى تأثير التدريب على أداء العاملين ، والإنتاجية ، وتطوير المؤسسة في المؤسسات العامة لدى محافظة جرش.

الاطار النظري للدراسة

عرف التدريب بأنه عملية تعليم المعرفة وتعلم الأساليب المتطورة لأداء العمل ، وذلك لإحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها على السواء (ياغي 1980).

ويحتل التدريب مكانة عالية في اهتمامات منظمات الأعمال، سواء كانت حكومية أو أهلية، فهو الطريقة التي تستطيع بها المنظمة تزويد منسوبيها بالمهارات والمعلومات اللازمة. وتهتم الدول سواء كانت متقدمة أو نامية - بالتدريب، وذلك لمردودة الايجابي على الأفراد في أداء أعمالهم داخل المؤسسة، ويعرف التدريب بشكل عام بأنه العملية المستمرة التي يتم من خلالها تزويد المتدرب بالمعلومات والمهارات اللازمة، لكي يكون قادرا على أداء مهام محددة بشكل أفضل.

1- التدريب الإداري

2- التدريب الفني

أما التدريب الإداري فيعرف بأنه العملية التي يتم من خلالها تزويد المتدرب بالمعرفة وصقل مهاراته، وإحداث تطوير ايجابي في أدائه، واعداده للتأقلم مع التغيير في المستقبل. ويختلف التدريب الإداري عن غيره من أنواع التدريب بتركيزه على الموظف وبيئته الإدارية بمعطياته المتعددة، سواء كانت في اتخاذ القرارات أو في إدارة المواد أو في تنمية مهارات التخطيط الإداري وغيرها من الأمور التي تتعلق بهذا التدريب.

أما أنواع الآخر من التدريب فهو التدريب الفني الذي يركز على إكساب المتدرب معرفة ومهارة وخبرة في مجال طبيعة عمله الفني أو المهني، مثل تدريب المتدربين في المصانع والورش على استخدام الآلات الحديثة . ونظرا للاختلاف الأساسي بين التدريب الإداري والتدريب الفني، جرت العادة على إسناد التدريب الإداري لمعاهد الإدارة العامة، أما التدريب الفني فيستند إلى معاهد فنية متخصصة في القيام بذلك (هندي، 1993).

اسس التدريب

1. أن تتسم عملية التدريب بالاستمرارية
2. ان تتوافر المرونة وتتعدد الاختيارات في برنامج
3. أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة وواقعية
4. أن يستثمر التدريب معطيات التقنيات التربوية
5. أن يعتمد التدريب وسائل متعددة لتحقيق اهدافه اطعاني ، (2002)
6. أن يلبي التدريب حاجات تدريبية حقيقية
7. أن يؤسس التدريب على اطار أو نموذج نظري ، يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية

وتقسم البرامج التدريبية إلى قسمين:

برامج تدريبية أثناء الخدمة

برامج تدريبية قبل الخدمة (اعدادية):

وتقدم البرامج التدريبية - اثناء الخدمة - لموظفي الأجهزة الحكومية القائمين على رأس العمل في مستويات الإدارة التنفيذية والمتوسطة والمتقدمة ، وذلك بهدف تنمية مهاراتهم وإثراء معلوماتهم في كافة أوجه العملية الإدارية ، وكذلك تنمية الإتجاهات الإيجابية اللازمة

للارتقاء بمستوى أدائهم أما البرامج التدريبية الإعدادية - قبل الخدمة - فتهدف إلى إعداد كفاءات وطنية في مجال الإدارة والفروع المتصلة بها.

وتوجه هذه البرامج إلى خريجي الجامعات ومادون ذلك، بهدف إعدادهم لوظائف محددة في مختلف المجالات الوظيفية، وتأهيلهم بصورة تمكنهم من أدائها بالشكل المطلوب، ويمكن إيجاز الفرق بين التدريب أثناء الخدمة والتدريب الإعدادي في النقاط التالية:

- 1- التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى رفع مستوى المتدرب من خلال تزويده بمهارات إضافية. أما التدريب الإعدادي فيتم فيه تزويد المتدرب بالخبرة النظرية والعملية في نواحي العمل قبل التحاقه به.
- 2- التدريب أثناء الخدمة يتم أثناء الخدمة ، فهو مرحلة تالية للالتحاق بالخدمة ، أما التدريب الإعدادي فيسبق الالتحاق بعمل أو مهنة ؛ أي يتم قبل مزولة العمل.
- 3- يعود المتدرب بعد انتهاء التدريب أثناء الخدمة لمزولة عمله ، أما في التدريب الإعدادي فان المتدرب اذا لم يجتاز الاختبار بنجاح تعين استبعاده (هندي، مرجع سابق)

كيفية قياس فاعلية التدريب:

حيث لا بد للمؤسسة العامة من أن تتأكد من فعالية البرامج التدريبية التي التحق بها موظفوها وذلك عن طريق تقويم أثر التدريب لمعرفة النتائج التي تحققت من هذه البرامج التدريبية وانعكاسها على سلوكيات العمل وعلى إنتاجية المنظمة ككل وهناك أكثر من عنصر يتم على أساسه قياس فاعلية أثر التدريب حسب ما أوضحت أدبيات المعرفة في التدريب ، ويمكن إيجاز هذه العناصر على النحو التالي

- 1- رد الفعل لدى المتدرب : أي تحديد شعور المتدربين تجاه البرنامج التدريبي
- 2- التعلم : أي تحديد مدى تعلم المتدربين للمبادئ والحقائق والمهارات
- 3- السلوك : أي قياس التغيير في سلوك المتدربين
- 4- النتائج : أي النتائج الملموسة والمتحققة من البرنامج التدريبي ، مثل : تخفيض التكاليف وتحسين الإنتاج من الناحية الكمية والموعية.

ولكن قبل أن نقوم بعملية قياس فاعلية التدريب لا بد من الإجابة عن الأسئلة التالية:

- هل حقق التدريب أغراضه ؟
- هل لبي التدريب احتياجات العملاء ؟
- هل يستخدم التعلم الذي أحرز في حالات العمل الفعلية ؟
- هل اختلف أداء المتدربين بعد نهاية التدريب نتيجة تلقيهم له ؟
- هل أسهم التدريب بصورة مباشرة في هذا الأداء المختلف ؟
- هل أسهم التدريب في إنتاج عاملين يتمتعون بفاعلية وكفاءة أعلى؟
- هل أسهم التدريب في زيادة كفاءة وفاعلية المنظمة وخفض التكلفة فيها إلى أقصى حد (leslie rae , 2001)

الدراسات السابقة

لقد تحدثت دراسات كثيرة عن أهمية التدريب في المنظمات وكيفية تطوير أداء العاملين ومدى تأثيره في إنتاجية المؤسسة وتطويرها، حيث تكلم بعضهم عن أهمية الاهتمام بتدريب جميع العاملين في الشركة أو المؤسسة على الجودة الشاملة التي تحقق أهدافها، من أجل الوصول إلى المستوى الرفيع في جودة المنتجات والخدمات ، وأن التدريب يضمن للشركة وفرة كبيرة في تكاليف الإنتاج والوقت الضائع (بندقجي، 1996)، وفي دراسة واقع التدريب في الكويت أن هناك حاجة ماسة للاهتمام بالتدريب كأداة لتنمية العنصر البشري مجال العمل (تقي و عسكر ، 1987) ، كما ركز منهم على أهمية التدريب كمدخل للإنتاجية (سليم ، 1990) ، وقام وليام وارثمان A.william worthman في أهمية التدريب ، وأثره في تحقيق الجودة الشاملة التي تصبو إليها المؤسسات الصناعية والتجارية الحديثة ، ووجد من الدراسات إجراها أن أشكال التدريب على النوعية أسلوب تعليم الطلاب الجامعات (أساليب الرقابة على الجودة وتثقيف بذلك الفكر) . ويقول الباحث : غير أن ذلك الأسلوب لا يكفي إذ لا بد من الاهتمام بتصميم وتنظيم دورات بنية على الجودة الشاملة في داخل الشركات بحيث تشمل برامج التدريب على مواد نابعة من احتياجات الشركة نفسها (worthman . 1987)

ومنهم من تحدث عن أسال التدريب باستخدام الشبكات ، من خلال تقدير الاحتياطات التدريبية ، اختيار أكثر الطرق ملائمة ، تصميم الجلسات التدريبية ، وضع المخططات الميدانية ، تقديم البرامج ، محددات ومعوقات التدريب باستخدام الشبكات ، عدم كفاية مستلزمات التصميم والتنفيذ ، عدم كفاية المواد التدريبية ، التردد في استخدام أدوات متنوعة في التصميم (توفيق، 2003) ، ان الحقيقة الأساسية ، يمكن استخلاصها بكل وضوح من هذه الدراسة أهمية وظيفة المخطط التدريبي وضرورة العمل على توفير الخبرات اللازمة للقيام بها كشرط لنجاح أنشطة التدريب في المنظمات الحديثة (عليوه، 2001).

فرضيات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى الإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها ، تقع هذه الفرضيات في مجموعتين:

المجموعة الأولى: تتضمن الفرضيات المتعلقة بأثر التدريب وعلاقته بإداء العاملين والإنتاجية وتطوير المؤسسة ، ويقع ضمن ثلاث فرضيات.

الفرضية (1): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

الفرضية (2): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

الفرضية (3): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى

المؤسسات العامة في محافظة جرش

لمجموعة الثانية : تتضمن الفرضيات المتعلقة بمشكلات التدريب وعلاقتها بكل من أداء العاملين الانتاجية ، وتطوير المؤسسة

الفرضية (1) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى

سبات العامة في محافظة جرش .

الفرضية (2) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى

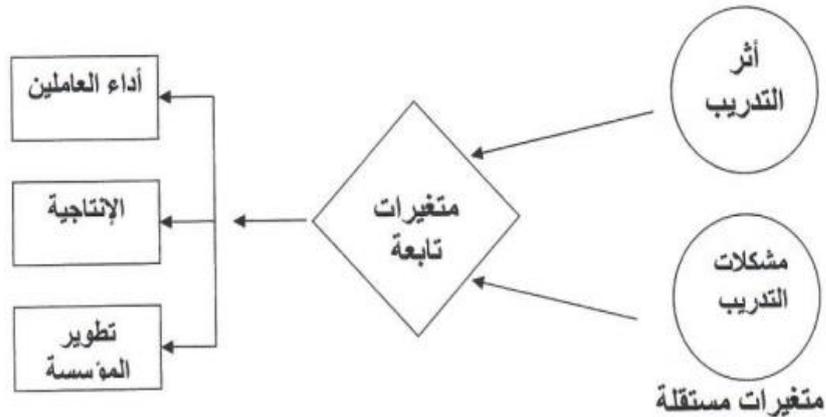
المؤسسات العامة في محافظة جرش .

الفرضية (3) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤسسة

لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش .

أنموذج الدراسة

ان المتغيرات التابعة في هذه الدراسة هي اداء العاملين , الانتاجية , و تطوير المؤسسة , اما المتغيرات المستقلة فهي اثر التدريب و مشكلات التدريب يوضح الشكل رقم (1,1) نموذج لمتغيرات الدراسة :



الشكل رقم (1,1) نموذج متغيرات الدراسة

منهجية الدراسة:

لقد اعتمدت الدراسة منهجية البحث الوصفي ، إلى جانب البحث الميداني ، ففيما يتعلق بالجانب الوصفي اعتمدت اعطاء صورة دقيقة للتدريب داخل هذه المؤسسات ، أما فيما يتعلق في الجانب الميداني ، فقد اعتمد على جمع البيانات بواسطة استبانته صممها الباحث وسيتم الحديث عنها تحت عنوان اداة الدراسة .

محددات الدراسة

إن هذه الدراسة شأنها شأن الدراسات الأكاديمية الأخرى يمكن أن لا تعمم نتائجها وذلك راجع إلى بعض المحددات

1- اقتصار الدراسة على قطاع المؤسسات الخدمية في محافظة جرش وهي (مديرية التربية والتعليم مديرية الصحة ، المحافظة ، البلدية).

2- لم تشمل الدراسة الموظفين من فية العقود ، والمياومة ، وقد تم استبعادهم لقلة عددهم وعدم استقرارهم وثباتهم الوظيفي.

3- كذلك الصعوبة القصوى التي قد يواجهها الباحث في إدراج كافة المؤسسات العامة في المحافظة.

4- وتم اختيار الموظفين المصنفين والموظفين بنظام المقطوع.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين والموظفين في المؤسسات العامة المعنية بقطاع الخدمات في محافظة جرش وهي (مديرية التربية والتعليم ، مديرية الصحة ، المحافظة ، البلدية)، وقد بلغ عدد العاملين في هذه المؤسسات (794) موظفاً.

عينة الدراسة:

تتكون عينة هذه الدراسة من عدد المتدربين داخل هذه المؤسسات على مختلف المؤسسات المبحوثة، بالاعتماد على قوائم العاملين في هذه المؤسسات والمعدة من دوائر شؤون العاملين فيها، الجدول رقم (1) يوضح عدد الموظفين لكل مديرية، والعدد الذي تم اعتماده من اجل الدراسة، بعد استبعاد الموظفين الذين لا يتمتعون بالاستقرار والثبات الوظيفي.

الدوائر	العدد الكلي	العدد بعد استبعاد موظفي المياومة وأصحاب العقود	العينة
م . التربية	305	209	38
م . الصحة	94	85	15

المحافظة	العدد الكلي	العدد بعد استبعاد موظفي المياومة وأصحاب العقود	العينة
بلدية جرش	337	325	59
المجموع	794	663	120

اداء الدراسة

تتكون أداة الدراسة من استبانة تم تقديمها للموظفين من أجل الإجابة عليها لمعرفة مدى تأثير المتغيرات المستقلة (التدريب، مشكلات التدريب على المتغيرات التابعة (أداء العاملين، الإنتاجية، وتطوير المؤسسة)، وقد احتوت على جزئيين:

الجزء الأول : ويشتمل على معلومات ذاتية عن الموظفين في المؤسسات العامة المبحوثة والتي تتمثل في الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر، والفئة الوظيف.

الجزء الثاني : ويتألف هذا الجزء من (26) فقرة تقيس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة ، ضمن استبانة موجودة مع الملاحق.

اعتمادية الدراسة:

كانت درجة الاعتمادية 0.903 Reliability وهي نسبة يمكن التعويل عليها لأغراض تعميم النتائج، ومعنى الاعتمادية ، انه لو تم اعادة نفس هذه الدراسة بعد مرور فترة زمنية معينة ضمن نفس الظروف سوف نحصل على نفس النتائج حسب الجدول رقم (1.1).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	26

جدول رقم (1.1)

أساليب تحليل الدراسة

تم استخدام الأسلوب الوصفي لوصف مجتمع الدراسة باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأسلوب التحليلي باستخدام معادلة الانحدار واختبار T-test في قبول أو رفض فرضيات الدراسة:

أولاً : المتغيرات الديموغرافية - الجداول التكرارية

- من حيث الجنس كانت النسبة الأعلى (الذكور) من مجتمع العينة إذ بلغت 70.1. من مجموع العينة الجدول رقم (1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	82	70.1	70.1	70.1
	انثى	35	29.9	29.9	100.0
Total		117	100.0	100.0	

المؤهلات العلمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid توجيهي فما دون	35	29.9	29.9	29.9
دبلوم	27	23.1	23.1	53.0
بكالوريوس	42	35.9	35.9	88.9
دراسات عليا	13	11.1	11.1	100.0
Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.3)

من حيث العمر كانت النسبة (للشباب) اعلى نسب من المجتمع العينة اذ بلغت 42.7 و في العمر 35-26 سنة حسب الجدول (1.4).

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 سنة فأقل	8	6.8	6.8	6.8
26-35	50	42.7	42.7	49.6
36-45	30	25.6	25.6	75.2
46 فأكثر	29	24.8	24.8	100.0
Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.4)

من حيث الخبرة كانت اعلى سنوات من 11-15 سنة 29.9 حسب الجدول رقم (1.5)

16 سنة فأكثر	29	24.8	24.8	100.0
Total	117	100.0	100.0	
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 سنوات فأقل	22	18.8	18.8	18.8
10-6 سنوات	31	26.5	26.5	45.3
15- 11 سنة	35	29.9	29.9	75.2

- من حيث الفئة الوظيفية كانت (الفئة الأولى) هي الأعلى بنسبة 41.0 من مجموع مجتمع العينة، حسب الجدول رقم (1.6) .

الفئة الوظيفية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الفئة الأولى	48	41.0	41.0	41.0
الفئة الثانية	35	29.9	29.9	70.9
الفئة الثالثة	34	29.1	29.1	100.0
Total	117	100.0	100.0	

جدول رقم (1.6)

- وكان الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجتمع الدراسة كما يظهر من الجدول التالي رقم (1.7) :

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الجنس	117	1.00	2.00	1.2991	.45985
المؤهل العلمي	117	1.00	4.00	2.2821	1.01579
العمر	117	1.00	4.00	2.6838	.92522
الخبرة	117	1.00	4.00	2.6068	1.05828
الفئة الوظيفية	117	1.00	3.00	1.8803	.83214
Valid N (list wise)	117				

جدول رقم (1.7)

ثانياً : متغيرات الدراسة

وكان الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعلومات الدراسة كما يظهر في الجدول التالي وكان أعلى وسط حسابي لمتغير نظام (اثر التدريب) . أما متغير مستوى تطور المؤسسة فكان أكثر تجانساً، حسب الجدول رقم (1.8) .

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
نظام اثر التدريب	117	2.11	4.80	3.9284	.53665
معوقات التدريب	117	1.17	5.00	3.5726	.68242
مستوى أداء العاملين	117	2.00	5.00	3.6889	.55239
مستوى الإنتاجية	117	1.60	5.00	3.6889	.79760
مستوى تطوير المؤسسة	117	1.00	5.00	3.6479	.80458
Valid N (listwise)	117				

جدول رقم (1.8)

الفرضيات (العدمية والبدلية):

المجموعة الأولى:

- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في المحافظة جرش.

المجموعة الثانية:

- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين الإنتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.
- (H1) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب ، وبين تطوير المؤم المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

1- تم حساب معادلة الانحدار للسعر المستقل (أثر التدريب) والمتغير التابع (مستوى أداء العاملين) عبر المعادلة
Dependent = Constant + Independent.

حيث أن قيمة الثابت Constant هي القيمة الدنيا للمتغير التابع.

- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية العدمية).

- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسة العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة).

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.000	.346		5.784	.000
	system	.430	.087	.418	4.930	.000

a. Dependent Variable: worker

جدول رقم (2.1)

نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق (2.1) أن:

1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى أداء العاملين) الذي يتأثر بالتدريب 2.00.

2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (أداء العاملين) بقيمة 2.00.

3- نجد قيمة أن T - Test هي 4.93 وعند مقارنة قيمة T المحسوبة 4.93 مع قيمة T في جدول توزيع قيمة) في جدول توزيع 1.66 وجد أن قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T في الجدول.

4- وبناء على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).

5- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد ان قيمة Sif في 0 من حقول ANOVA وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.2)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.176	1	6.176	24.306	.000 ^a
	Residual	29.220	115	.254		
	Total	35.396	116			

a. Predictors: (Constant), system

b. Dependent Variable: worker

جدول رقم (2.2)

6- وجد أن قيمة R2 هي 0.174 وهي أن التغير الذي يحدث في (أداء العاملين) الناتج عن (التدريب) فقط، حسب الجدول رقم (2.3) ، وان 0.826 يحدث لأسباب أخرى، غير محدد في هذه الدراسة .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.174	.167	.50407

a. Predictors: (Constant), system

جدول رقم (2.3)

2- تم حساب معادلة الانحدار للسعر المستقل (أثر التدريب) والمتغير التابع (مستوى الانتاجية) عبر المعادلة.
 $Dependent = Constant + Independent.$

حيث أن قيمة الثابت Constant هي القيمة الدنيا للمتغير التابع.

- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين التدريب وبين الانتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية العدمية).
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين التدريب وبين الانتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.722	.473		1.526	.130
	system	.755	.119	.508	6.326	.000

a. Dependent Variable: produ

جدول رقم (2.4)

نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.4) أن:

- 1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) الذي يتأثر بالتدريب 0.722.
- 2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 3- فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) بقيمة 0.722.
- 4- نجد قيمة أن T - Test هي 6.32
- 5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 6.32 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة [المحسوبة أكبر من قيمة t في الجدول.
- 6- وبناء على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).
- 7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%)، حسب الجدول رقم (2.5)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.052	1	19.052	40.021	.000 ^a
	Residual	54.744	115	.476		
	Total	73.796	116			

a. Predictors: (Constant), system

b. Dependent Variable: produ

جدول رقم (2.5)

- 8- وجد أن قيمة R هي 0.258 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.6) ، وان 0.742 يحدث لأسباب أخرى غير محده في هذه الدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.252	.68995

a. Predictors: (Constant), system

جدول رقم (2.6)

- 3- تم حساب معادلة الانحدار للسعر المستقل (أثر التدريب) والمتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) عبر المعادلة

$$\text{Dependent} = \text{Constant} + \text{Independent.}$$

حيث أن قيمة الثابت Constant هي القيمة الدنيا للمتغير التابع.

(H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية العدمية).

(H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.006	.495		2.031	.045
	system	.672	.125	.449	5.382	.000

a. Dependent Variable: prog

جدول رقم (2.7)

- نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.7) لأن:
 - 1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) الذي يتأثر بالتدريب 1.006.
 - 2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.
 - 3- فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) بقيمة 1.006.
 - 4- نجد قيمة أن T - Test هي 5.38 .
 - 5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 5.38 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t في الجدول.
 - 6- وبناءا على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).
 - 7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA هي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.8).

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.107	1	15.107	28.963	.000 ^a
	Residual	59.985	115	.522		
	Total	75.092	116			

a. Predictors: (Constant), system

b. Dependent Variable: prog

8- وجد أن قيمة R2 هي 0.201 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.9) ، وان 0.799. يحدث لأسباب أخرى، غير محدد في هذه الدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.201	.194	.72222

جدول رقم (2.9)

a. Predictors: (Constant), system

4- تم حساب معادلة الانحدار للسعر المستقل (أثر التدريب) والمتغير التابع (مستوى أداء العاملين) عبر المعادلة.

$$\text{Dependent} = \text{Constant} + \text{Independent}.$$

حيث أن قيمة الثابت Constant هي القيمة الدنيا للمتغير التابع.

- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية العدمية).
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.017	.224		9.006	.000
	resis	.468	.062	.578	7.597	.000

a. Dependent Variable: worker

جدول رقم (2.10)

نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة من الجدول السابق رقم (2.10) ان :

- 1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى أداء العاملين) الذي يتأثر بمشكلات التدريب 2.017
- 2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 3- فكل زيادة في المتغير المستقل (مشكلات التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين) بقيمة 2.017
- 4- نجد قيمة أن T - Test هي 7.59
- 5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 7.59 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد ان قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة t في الجدول.
- 6- وبناء على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).
- 7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي (من جدول ANOVA وهي اقل من 5%) ، حسب الجدول رقم (2.11) .

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.828	1	11.828	57.716	.000 ^a
	Residual	23.568	115	.205		
	Total	35.396	116			

a. Predictors: (Constant), resis

b. Dependent Variable: worker

جدول رقم (2.11)

8- وجد أن قيمة R2 هي 0.334 وهي أن التغير الذي يحدث في (اداء العاملين) الناتج عن (مشكلات التدريب) فقط ، حسب الجدول رقم (2.12) ، وان 0.666 يحدث لأسباب أخرى، غير محدد في هذه الدراسة .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.328	.45270

a. Predictors: (Constant), resis

جدول رقم (2.12)

5- تم حساب معادلة الانحدار للسعر المستقل (مشكلات التدريب) والمتغير التابع (مستوى الانتاجية) عبر المعادلة

$$\text{Dependent} = \text{Constant} + \text{Independent}.$$

حيث أن قيمة الثابت Constant هي القيمة الدنيا للمتغير التابع.

- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين مشكلات التدريب وبين مستوى الانتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية العدمية).
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين مشكلات التدريب وبين مستوى الانتاجية لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.499	.337		4.442	.000
	resis	.613	.093	.524	6.605	.000

a. Dependent Variable: produ

جدول رقم (2.13)

نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.13) أن:

- 1- قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) الذي يتأثر بمشكلات التدريب
- 2- العلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 3- فكل زيادة في المتغير المستقل (مشكلات التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى الإنتاجية) بقيمة 1.499

- 4- نجد قيمة أن T - Test هي 6.60 .
- 5- وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 6.60 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t في الجدول.
- 6- وبناء على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) و رفض الفرضية العديمة (H0)
- 7- ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA. وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.14)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.295	1	20.295	43.623	.000 ^a
	Residual	53.501	115	.465		
	Total	73.796	116			

a. Predictors: (Constant), resis
b. Dependent Variable: produ

جدول رقم (2.14)

- 8- وجد أن قيمة R2 هي 0.275 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (مشكلات التدريب) فقط الجدول رقم (2.15) ، وان 195، يحدث الأسباب أخرى ، غير محده هذه الدراسة.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.269	.68207

a. Predictors: (Constant), resis

جدول رقم (2.15)

- 1- تم حساب معادلة الانحدار للسعير المستقل (مشكلات التدريب) والمتغير التابع (مستوى التطوير المؤسسة) عبر المعادلة.

$$\text{Dependent} = \text{Constant} + \text{Independent.}$$

حيث أن قيمة الثابت Constant هي القيمة الدنيا للمتغير التابع.

- (H0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب وبين تطوير مؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية العدمية).
- (H1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مشكلات التدريب وبين تطوير المؤسسة لدى المؤسسات العامة في محافظة جرش. (الفرضية البديلة).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	.343		4.311	.000
	resis	.608	.094	.515	6.450	.000

a. Dependent Variable: prog

جدول رقم (2.16)

نلاحظ من معادلة الانحدار السابقة ومن الجدول السابق رقم (2.16) أن:

- 1 - قيمة الحد الأدنى من المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) الذي يتأثر بمشكلات التدريب 1.477
- 2 - العلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 3 - فكل زيادة في المتغير المستقل (التدريب) بقيمة واحد تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (مستوى تطوير المؤسسة) بقيمة 1.477.
- 4 - نجد قيمة أن T - Test هي 6.45
- 5 - وعند مقارنة قيمة t المحسوبة 6.45 مع قيمة t في جدول توزيع student 1.66 وجد أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t في الجدول.
- 6 - وبناء على النتيجة السابقة يتم قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض الفرضية العدمية (H0).
- 7 - ولتأكيد قبول الفرضية البديلة نجد أن قيمة Sig هي 0 من جدول ANOVA ، وهي اقل من (5%) ، حسب الجدول رقم (2.17)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.947	1	19.947	41.598	.000 ^a
Residual	55.145	115	.480		
Total	75.092	116			

a. Predictors: (Constant), resis

b. Dependent Variable: prog

8- وجد أن قيمة R2 هي 0.266 وهي أن التغير الذي يحدث في (الإنتاجية) الناتج عن (مشكلات التدريب) فقط الجدول رقم (2.18) ، وان 734 ، يحدث الأسباب أخرى ، غير محدد هذه الدراسة .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.259	.69247

a. Predictors: (Constant), resis

جدول رقم (2.18)

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- يتبين من التحليل الإحصائي بأن مستوى التدريب يؤثر على أداء العاملين بشكل فعال وإيجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب - بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - أداء العاملين بقيمة 2.00 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 2- أن التدريب يؤثر على الإنتاجية بشكل فعال وإيجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - الإنتاجية - بقيمة 0.722 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 3- أن التدريب يؤثر على تطور المؤسسة بشكل فعال وإيجابية ، فكل زيادة في المتغير المستقل - التدريب - بقيمة واحد ، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع - الإنتاجية - بقيمة 1.006 ، فالعلاقة طردية لان القيمة موجبة.
- 4- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على أداء العاملين ، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.017.

- 5- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على إنتاجية المؤسسة ، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.499.
6- أن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على تطور المؤسسة، حيث أن أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.477.

التوصيات:

من خلال دراسة الجداول التكرارية للأسئلة 1 و 5 و 12 و 17 و 21 و 22 وجد أن نسبة من أجابوا موافق بشدة وموافق كانت أعلى النسب في الجدول التكراري وعليه توصي الدراسة

بما يلي:

- أساليب التدريب بشكل متكرر مع ما يتوافق أداء المؤسسة
- تحديد المعوقات التي تمر بها البرامج التدريبية والوقوف عليها ثم العمل على حلها.
- أن يكون تدريب الموظف ضمن الوظيفة التي يعمل بها حتى يتسنى له القيام بعمله تطوير على أكمل وجهه.
- بان يتم الاستمرار في عقد البرامج التدريبية للعاملين لما لذلك من اثر ايجابي على مستوى أداء العاملين، ومستوى الإنتاجية في المؤسسة ، ومستوى تطور المؤسسة.

وكما يؤكد ذلك الجدول للمتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة الخمسة حسب الجدول رقم (3.1) .

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظام اثر التدريب	117	2.11	4.80	3.9284	.53665
معوقات التدريب	117	1.17	5.00	3.5726	.68242
مستوى أداء العاملين	117	2.00	5.00	3.6889	.55239
مستوى الإنتاجية	117	1.60	5.00	3.6889	.79760
مستوى تطور المؤسسة	117	1.00	5.00	3.6479	.80458
Valid N (listwise)	117				

جدول رقم (3.1)

المراجع العربية:

أمل الفرغان ، ومحمد الطراونة ، 1997 ، أثر التكنولوجيا والبحث و التطوير والتدريب على إنتاجية مؤسسات القطاعين العام والخاص في الأردن ،دراسات ، العلوم الإدارية ، المجلد 14 ، العدد 1 ، ص 73.

- بنديجي ، محمد رياض ، 1996 ، اتجاهات التدريب على الجودة الشاملة لدى شركات تصنيع المواد الغذائية في منطقة عمان الكبرى - الاردن ، دراسات ، العلوم الإدارية ، م23 ، 25 ، ص135
- وفيق ، عبد الرحمن ، 2003 ، التدريب عن بعد ، 26 ، ص176
- طعاني ، حسن أحمد ، 2002 ، التدريب ، ص17
- تقى ، عبد العزيز ، وعلي عسكر ، 1987 ، التدريب كاداة لتنمية العنصر البشري في مجال العمل ، دراسة لواقع التدريب في الكويت ، المجلة العربية للإدارة ، م 11، 25 ، ص 13-51
- سليم ، عبد السلام السيد ، 1000 ، التدريب والإنتاجية ، الإداري ، م 12 ، 415 ، عليوه السيد، 2001، تحديد الاحتياجات التدريبية ، ص83 ، 15
- هندي ، وحيد بن أحمد ، 1993 ، واقع التدريب في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة ، 705 ، ص 113
- ياغي ، محمد ، 1980 - الغريب بين النظرية والتطبيق ص 6.

Abstract:

The purpose of the study was to investigate the effects of staff training on the performance of workers in Jerash Governorate: The study used a descriptive research design. The target sample were employees in public institutions. Both stratified sampling and simple random sampling were used in the study to select a sample of 120 male and female employees. The data was analyzed using both descriptive and inferential statistics to investigate the effect of employee training on employee performance in public institutions in Jerash Governorate. The study revealed that:

- 1- The level of training affects the performance of workers effectively and positively. Every increase in the independent variable - training - with a value of one, leads to an increase in the dependent variable - the performance of workers with a value of 2.00, the relationship is direct because the value is positive.
- 2- Training affects productivity effectively and positively. Every increase in the independent variable - training with a value of one, leads to an increase in the dependent variable - productivity - with a value of 0.722. The relationship is direct because the value is positive.
- 3- Training affects the development of the institution effectively and positively. Every increase in the independent variable training - with a value of one, leads to an increase in the dependent variable - productivity - with a value of 1.006. The relationship is direct because the value is positive.
- 4- Training problems have a strong and significant impact on the performance of workers, as the performance of workers is affected by training problems with a value of 1.017.
- 5- Training problems have a significant and strong impact on the productivity of the institution, as the performance of workers is affected by training problems with a value of 1.499.
- 6- Training problems have a significant and strong impact on the development of the institution, as the performance of workers is affected by training problems with a value of 1.477.