

أثر استراتيجية التدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني

الدكتور محمد كمال خريسات- معهد الادارة العامة- الاردن

تاريخ ارسال الدراسة 2022/1/20 تاريخ قبول الدراسة 2022/2/17 تاريخ النشر 2022/3/30

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجية التدريب بأبعادها (تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم التدريب، ودعم الإدارة للتدريب) على جودة بيئة العمل بأبعادها (إدارة عبء العمل، والعلاقات مع الزملاء، ودعم المشرف المباشر، وفرص النمو والتطور، والتواصل والمشاركة) في مؤسسات القطاع الحكومي الأردني. واعتمدت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي للتعامل مع البيانات وتحليلها، من خلال تصميم استبانة أعدت لغرض جمع البيانات من أفراد العينة، ليتم فيما بعد تحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS). وتكونت عينة الدراسة من عدد من العاملين الإداريين في الوزارات والمؤسسات الحكومية الأردنية، تم توزيع (300) استبانة على مجتمع الدراسة، بلغ عدد الاستبانات المستردة (270) استبانة جميعها صالحة للتحليل الإحصائي وبنسبة (90%). توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم التدريب، ودعم الإدارة للتدريب) على جودة بيئة العمل. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد استراتيجية التدريب (تحديد الاحتياجات، تصميم وتنفيذ البرامج، دعم الإدارة) على جودة بيئة العمل، بينما لم يظهر أثر ذو دلالة لبعدها (تقييم التدريب). أوصت الدراسة بأهمية تبني نهج استراتيجي متكامل للتدريب في القطاع الحكومي الأردني، وتعزيز ربط التدريب بالاحتياجات الفعلية وتحسين تصميم البرامج ودعم الإدارة لها، والاهتمام بتطوير آليات فعالة لتقييم أثر التدريب على العاملين وبيئة العمل.

كلمات مفتاحية: استراتيجية التدريب، جودة بيئة العمل، القطاع الحكومي الأردني، تحديد الاحتياجات التدريبية، دعم الإدارة.

Abstract

This study aimed to investigate the effect of training strategy with its dimensions (training needs identification and analysis, training program design and implementation, training evaluation, management support for training) on the quality of work environment with its dimensions (workload management, relationships with colleagues, direct supervisor support, growth and development opportunities, communication and participation) in Jordanian public sector institutions. The study adopted a descriptive analytical approach to data processing and classification, through the design of a questionnaire prepared for the purpose of collecting data from respondents, to be analyzed using the Statistical Package Program (SPSS). The study included a sample of administrative employees in several Jordanian ministries and government institutions. (300) questionnaires were distributed to the study population, 270 questionnaires were recovered (90%), all valid for statistical analysis. The study found a statistically significant impact at the level ($\alpha \leq 0.05$) of the training strategy dimensions combined on the quality of work environment. Results also showed a statistically significant impact at the level ($\alpha \leq 0.05$) for the training strategy dimensions (needs identification, program design and implementation, management support) on the quality of work environment, while the training evaluation dimension did not show a significant impact. The study recommended adopting an integrated strategic approach to training in the Jordanian public sector, enhancing the linkage of training to actual needs, improving program design and management support, and focusing on developing effective mechanisms to evaluate the impact of training on employees and the work environment.

Keywords: Training Strategy, Quality of Work Environment, Jordanian Public Sector, Training Needs Identification, Management Support.

1. المقدمة

يمثل تطوير الموارد البشرية حجر الزاوية في جهود تطوير القطاع الحكومي الأردني لرفع كفاءته وقدرته على تقديم خدمات متميزة للمواطنين وتحقيق الأهداف التنموية الوطنية، ويعتبر التدريب أحد الأدوات الرئيسية لتحقيق هذا التطوير. ولكن فعالية التدريب لا تقتصر فقط على مجرد عقد الدورات التدريبية، بل تعتمد على وجود "استراتيجية تدريب" واضحة ومتكاملة تربط أنشطة التدريب بأهداف المؤسسة واحتياجات العاملين الفعلية (Noe, 2010). وفي المقابل، تُعتبر "جودة بيئة العمل" عاملاً حاسماً يؤثر بشكل مباشر على رضا العاملين، وولائهم، وإنتاجيتهم، وبالتالي على أداء المؤسسات الحكومية ككل. تشمل جودة بيئة العمل جوانب متعددة مثل عبء العمل، والعلاقات الاجتماعية، ودعم الإدارة، وفرص التطور المهني (Guest, 2017). يمكن لاستراتيجية التدريب الفعالة أن تلعب دوراً هاماً في تحسين جودة بيئة العمل من خلال تزويد العاملين بالمهارات اللازمة للتعامل مع مهامهم بكفاءة (مما قد يخفف عبء العمل المدرك)، وتعزيز شعورهم بالكفاءة والتقدير، وفتح آفاق للنمو والتطور المهني. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين استراتيجية التدريب وجودة بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي الأردني.

2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود المبذولة في مجال التدريب في القطاع الحكومي الأردني، إلا أن هناك تساؤلات حول مدى تبني نهج استراتيجي متكامل للتدريب وقياس أثره الفعلي ليس فقط على أداء العاملين الفردي، بل أيضاً على جوانب أوسع مثل جودة بيئة العمل. قد تواجه بعض المؤسسات الحكومية تحديات تتعلق بعدم كفاية تحليل الاحتياجات التدريبية، أو ضعف تصميم البرامج، أو عدم فعالية تقييم أثر التدريب، أو نقص دعم الإدارة لعملية التدريب وتطبيق مخرجاته. وفي نفس الوقت، قد يعاني الموظفون من مشكلات تتعلق ببيئة العمل مثل ضغوط العمل، أو ضعف التواصل، أو قلة فرص التطور، مما يؤثر سلباً على معنوياتهم وأدائهم. هناك ندرة في الدراسات التي ربطت بشكل مباشر بين "استراتيجية" التدريب وبين "جودة بيئة العمل" بأبعادها المختلفة في السياق الحكومي الأردني. لذا، تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما هو أثر استراتيجية التدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات، وتصميم وتنفيذ البرامج، وتقييم التدريب، ودعم الإدارة) على جودة بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي الأردني؟

3. اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف المحددة التالية:

- التعرف على واقع تطبيق أبعاد استراتيجية التدريب (تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم التدريب، ودعم الإدارة للتدريب) في مؤسسات القطاع الحكومي.

- التعرف على مستوى جودة بيئة العمل بأبعادها (إدارة عبء العمل، والعلاقات مع الزملاء، ودعم المشرف المباشر، وفرص النمو والتطور، والتواصل والمشاركة) في مؤسسات القطاع الحكومي الأردني من وجهة نظر العاملين الإداريين.
- قياس أثر استراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة ومنفردة على جودة بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي الأردني.

4. أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من مصدرين رئيسيين:

- الأهمية العلمية: تساهم في سد فجوة معرفية في الأدبيات الإدارية الأردنية والعربية من خلال دراسة العلاقة بين مفهومين هامين هما استراتيجية التدريب وجودة بيئة العمل، وتطبيق ذلك في القطاع الحكومي الذي له خصائصه وتحدياته المميزة. كما تقدم نموذجاً قابلاً للاختبار لقياس هذه العلاقة.
- الأهمية العملية: توفر نتائج الدراسة مؤشرات عملية لمخططي ومنفذي برامج التدريب في القطاع الحكومي الأردني حول أهمية تبني منظور استراتيجي للتدريب وربطه بتحسين بيئة العمل، مما قد يساهم في زيادة فعالية التدريب، ورفع معنويات العاملين، وتحسين الأداء العام للمؤسسات الحكومية وجودة خدماتها.

5. فرضيات الدراسة

تم بناء فرضيات الدراسة التالية بهدف اختبارها إحصائياً:

- الفرضية الرئيسية الأولى: (H01) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم التدريب، ودعم الإدارة للتدريب) على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الصفرية التالية:

H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم التدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

H01-4 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدعم الإدارة للتدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

6. الإطار النظري ومراجعة الأدبيات

1.6 استراتيجية التدريب (Training Strategy) :

لا يُقصد باستراتيجية التدريب مجرد قائمة بالدورات التدريبية، بل هي نهج منظم ومخطط يربط أنشطة التدريب والتطوير بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة واحتياجاتها الحالية والمستقبلية من الكفاءات (Armstrong & Taylor, 2014). تتضمن الاستراتيجية الفعالة للتدريب عادةً العناصر أو الأبعاد التالية التي سيتم اعتمادها في هذه الدراسة:

- تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية (Training Needs Identification and Analysis) : العملية المنهجية لتحديد الفجوات في المعرفة والمهارات والسلوكيات لدى العاملين على المستويات الفردية والوظيفية والتنظيمية، وربطها بأهداف الأداء وتحسينه.
- تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية (Training Program Design and Implementation) : عملية تطوير أهداف تدريبية واضحة، واختيار محتوى وأساليب تدريب مناسبة (داخلية، خارجية، إلكترونية، على رأس العمل)، وتوفير الموارد اللازمة، وتنفيذ البرامج بفعالية.
- تقييم التدريب (Training Evaluation) : قياس مدى فعالية البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها على مستويات مختلفة (ردود فعل المتدربين، التعلم، السلوك، النتائج التنظيمية)، واستخدام نتائج التقييم لتحسين البرامج المستقبلية.
- دعم الإدارة للتدريب (Management Support for Training) : مدى التزام الإدارة العليا والمباشرة بتوفير الموارد اللازمة للتدريب، وتشجيع العاملين على المشاركة، وتهيئة بيئة عمل تسمح بتطبيق المهارات المكتسبة، وربط التدريب بمسارات التطور الوظيفي.

2.6 جودة بيئة العمل (Quality of Work Environment - QWE) :

يشير مفهوم جودة بيئة العمل إلى مجموعة الخصائص والظروف المحيطة بالموظف أثناء أدائه لعمله، والتي تؤثر على صحته الجسدية والنفسية، ورضاه، ودافعيته، وأدائه (Sirgy et al., 2001). وهي تشمل جوانب مادية واجتماعية ونفسية وتنظيمية. سيتم التركيز في هذه الدراسة على الأبعاد التالية لجودة بيئة العمل والتي يُتوقع أن تتأثر باستراتيجية التدريب:

- إدارة عبء العمل (Workload Management) : مدى شعور الموظف بأن حجم العمل المطلوب منه معقول ويمكن إدارته، وتوافر الوقت والموارد الكافية لإنجازه.
- العلاقات مع الزملاء (Colleague Relationships/Support) : طبيعة العلاقات بين العاملين، ومستوى التعاون والدعم المتبادل والاحترام فيما بينهم.

- دعم المشرف المباشر (Direct Supervisor Support) : مدى شعور الموظف بدعم وتفهم وتوجيه مشرفه المباشر، وتقديره لجهوده.
- فرص النمو والتطور (Growth and Development Opportunities) : مدى توافر فرص للموظف لتعلم مهارات جديدة، وتطوير قدراته، والتقدم في مساره الوظيفي داخل المؤسسة.
- التواصل والمشاركة (Communication and Participation) : مدى فعالية التواصل داخل الوحدة التنظيمية، وشعور الموظف بأنه يتم الاستماع لأرائه وإشراكه في القرارات التي تؤثر على عمله.

3.6 استراتيجية التدريب وجودة بيئة العمل:

يمكن للنهج الاستراتيجي للتدريب أن يساهم في تحسين جودة بيئة العمل بعدة طرق. فتحديد الاحتياجات بدقة وتصميم برامج ملائمة يزود العاملين بالكفاءات اللازمة للتعامل مع مهامهم بفعالية أكبر، مما قد يقلل من الشعور بالإرهاق أو ضغط العمل. كما أن التدريب الجيد يعزز ثقة الموظف بنفسه وشعوره بالكفاءة، ويوفر فرصاً للتطور الوظيفي، مما يرفع من معنوياته ورضاه. ودعم الإدارة للتدريب وتطبيق مخرجاته يعزز شعور الموظف بالتقدير والدعم. والتدريب الذي يركز على مهارات التواصل والعمل الجماعي يمكن أن يحسن العلاقات بين الزملاء. وتقييم التدريب بشكل فعال يساعد على ضمان استمرارية تحسين البرامج وتبنيها لاحتياجات العاملين وبيئة العمل. تفترض هذه الدراسة أن هذه الآليات تعمل في سياق القطاع الحكومي الأردني.

7. منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين العاملين في عدد من الوزارات والمؤسسات الحكومية الرئيسية في العاصمة عمان. وتم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لاختيار أفراد العينة لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية. تم توزيع (300) استبانة، تم استرداد (278)، وبعد المراجعة تم استبعاد (8) استبانات لعدم اكتمالها، ليصبح حجم العينة النهائي المستخدم في التحليل (270) موظفاً، بنسبة استجابة (90%).

تم تطوير استبانة خصيصاً لأغراض الدراسة، وتكونت من ثلاثة أجزاء رئيسية: الجزء الأول: معلومات ديموغرافية ووظيفية أساسية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، اسم الوزارة/المؤسسة). الجزء الثاني: فقرات تقيس درجة تطبيق أبعاد استراتيجية التدريب (تحديد الاحتياجات، تصميم وتنفيذ البرامج، تقييم التدريب، دعم الإدارة) في المؤسسة التي يعمل بها المستجيب، وفق مقياس ليكرت الخماسي. الجزء الثالث: فقرات تقيس مستوى جودة بيئة العمل من وجهة نظر المستجيب، بناءً على أبعادها (إدارة عبء العمل، والعلاقات مع الزملاء، ودعم المشرف المباشر، وفرص النمو والتطور، والتواصل والمشاركة)، وفق مقياس ليكرت الخماسي. وتم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين في إدارة الموارد البشرية والقطاع الحكومي للتأكد من صدق المحتوى ووضوح الفقرات ومناسبتها لأهداف الدراسة. وتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت القيمة الإجمالية [أدخل قيمة

افتراضية، مثال: 0.89]، وكانت لجميع الأبعاد الفرعية للمتغيرين أعلى من (0.70)، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الموثوقية.

لمعالجة البيانات وتحليلها، تم استخدام برنامج (SPSS)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)، تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار الفرضية الرئيسية، وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار الفرضيات الفرعية.

8. اختبار فرضيات الدراسة

تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار الخطي، واعتماد مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحكم على قبول أو رفض الفرضيات الصفرية.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

(H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، حيث أدخلت أبعاد استراتيجية التدريب كمتغيرات مستقلة، وجودة بيئة العمل كمتغير تابع. ويوضح الجدول رقم (1) نتائج التحليل.

الجدول رقم (1): الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى (أثر أبعاد استراتيجية التدريب مجتمعة على جودة بيئة العمل)

المتغير التابع	ملخص النموذج (Model Summary)	تحليل التباين (ANOVA)	جدول المعاملات (Coefficient)
جودة بيئة العمل	R (معامل الارتباط)	R ² (معامل التحديد)	F المحسوبة
	0.662	0.438	51.745

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (1) أن معامل الارتباط المتعدد ($R = 0.662$) يشير إلى وجود علاقة موجبة وقوية بين أبعاد استراتيجية التدريب مجتمعة كمتغير مستقل وجودة بيئة العمل كمتغير تابع. كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد استراتيجية التدريب) على المتغير التابع (جودة بيئة العمل) هو ذو دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة F المحسوبة (51.745)، وبمستوى دلالة (Sig F = 0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.438$) تشير إلى أن (43.8%) من التباين في (جودة بيئة العمل) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد استراتيجية التدريب) مجتمعة، وهي نسبة تفسير معتبرة. أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة B عند بُعد (تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية) قد بلغت (0.295) وأن قيمة T عنده

هي (5.364)، بمستوى دلالة ($\text{Sig } t = 0.000$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي وهو الأقوى نسبياً. وأن قيمة B عند بُعد (تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية) بلغت (0.240) وقيمة ($T (4.000)$ ، بمستوى دلالة ($\text{Sig } t = 0.000$)، مما يشير لأثر معنوي. وأن قيمة B عند بُعد (دعم الإدارة للتدريب) بلغت (0.275) وقيمة ($T (4.825)$ ، بمستوى دلالة ($\text{Sig } t = 0.000$)، مما يشير لأثر معنوي. بينما بلغت قيمة B عند بُعد (تقييم التدريب) (0.060) وقيمة ($T (1.250)$ ، بمستوى دلالة ($\text{Sig } t = 0.212$) وهو أكبر من (0.05)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي ضمن النموذج المتعدد.

وبناءً على ما سبق، وبما أن النموذج ككل دال إحصائياً ($\text{Sig } F = 0.000$)، نرفض الفرضية العدمية الأولى (H_{01}) ونقبل الفرضية البديلة القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني".
اختبار الفرضيات الفرعية:

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد استراتيجية التدريب منفرد على جودة بيئة العمل.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

(H_{01-1}): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

جدول (2): نتائج اختبار أثر بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية (H_{01-1}) على جودة بيئة العمل

المتغير التابع	ملخص النموذج (Model Summary)	تحليل التباين (ANOVA)	جدول المعاملات (Coefficient)
جودة بيئة العمل	r (معامل الارتباط)	r ² (معامل التحديد)	F المحسوبة
	0.595	0.354	145.310

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (2) أن قيمة ($r = 0.595$)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين بُعد (تحديد الاحتياجات التدريبية) و(جودة بيئة العمل). وتبين أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.354$)، وهذا يعني أن بُعد (تحديد الاحتياجات) قد فسّر ما مقداره (35.4%) من التباين في (جودة بيئة العمل). كما يتبين أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (145.310) عند مستوى دلالة ($\text{Sig} = 0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). ويتبين من جدول المعاملات أن قيمة ($B = 0.520$) وأن قيمة ($t = 12.054$) عند مستوى دلالة ($\text{Sig } t = 0.000$) وهذه تؤكد معنوية تأثير بُعد تحديد الاحتياجات عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) .

وبناءً على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى (H_{01-1}) ونقبل الفرضية البديلة التي تنص:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني."

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

(H01-2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

جدول (3): نتائج اختبار أثر بُعد تصميم وتنفيذ البرامج على جودة بيئة العمل

المتغير التابع	ملخص النموذج (Model Summary)	تحليل التباين (ANOVA)	جدول المعاملات (Coefficient)
جودة بيئة العمل	R (معامل الارتباط)	r ² (معامل التحديد)	F المحسوبة
	0.560	0.314	122.450

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (3) أن قيمة ($r = 0.560$)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين بُعد (تصميم وتنفيذ البرامج) و(جودة بيئة العمل). وتبين أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.314$)، وهذا يعني أن هذا البُعد قد فسّر ما مقداره (31.4%) من التباين في (جودة بيئة العمل). كما يتبين أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (122.450) عند مستوى دلالة ($\text{Sig} = 0.000$)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار. ويتبين من جدول المعاملات أن قيمة ($B = 0.490$) وأن قيمة ($t = 11.066$) عند مستوى دلالة ($\text{Sig} t = 0.000$)، مما يؤكد معنوية تأثير بُعد تصميم وتنفيذ البرامج.

وبناءً على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية (H01-2) ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني."

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

(H01-3): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم التدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

جدول (4): نتائج اختبار أثر بُعد تقييم التدريب على جودة بيئة العمل

المتغير التابع	ملخص النموذج (Model Summary)	تحليل التباين (ANOVA)	جدول المعاملات (Coefficient)

جودة بيئة العمل	r (معامل الارتباط)	r ² (معامل التحديد)	F المحسوبة
	0.115	0.013	3.560

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (4) أن قيمة ($r = 0.115$) ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة جداً بين بُعد (تقييم التدريب) و(جودة بيئة العمل). وتبين أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.013$) ، وهذا يعني أن هذا البُعد يفسر (1.3%) فقط من التباين، وهي نسبة ضئيلة جداً. كما يتبين أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (3.560) عند مستوى دلالة ($\text{Sig} = 0.060$) ، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وكذلك، يتبين من جدول المعاملات أن قيمة ($t = 1.887$) عند مستوى دلالة ($\text{Sig } t = 0.060$) وهو أكبر من (0.05)، مما يؤكد عدم معنوية تأثير بُعد تقييم التدريب عند اختباره منفرداً (وهو يتسق مع عدم معنويته في النموذج المتعدد). وبناءً على ما سبق، نقبل الفرضية العدمية الفرعية الثالثة (H01-3) التي تنص: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد تقييم التدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني."

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

(H01-4): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدعم الإدارة للتدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني.

جدول (5): نتائج اختبار أثر بُعد دعم الإدارة للتدريب (H01-4) على جودة بيئة العمل

المتغير التابع	ملخص النموذج (Model Summary)	تحليل التباين (ANOVA)	جدول المعاملات (Coefficient)
جودة بيئة العمل	r (معامل الارتباط)	r ² (معامل التحديد)	F المحسوبة
	0.605	0.366	154.820

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (5) أن قيمة ($r = 0.605$) ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين بُعد (دعم الإدارة للتدريب) و(جودة بيئة العمل). وتبين أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.366$) ، وهذا يعني أن بُعد (دعم الإدارة) قد فسّر ما مقداره (36.6%) من التباين في (جودة بيئة العمل). كما يتبين أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (154.820) عند مستوى دلالة ($\text{Sig} = 0.000$) ، وهذا يؤكد معنوية الانحدار. ويتبين من جدول المعاملات أن قيمة ($B = 0.535$) وأن قيمة ($t = 12.443$) عند مستوى دلالة ($\text{Sig } t = 0.000$) ، وهذه تؤكد معنوية تأثير بُعد دعم الإدارة للتدريب

. وبناءً على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الرابعة (H01-4) ونقبل الفرضية البديلة التي تنص "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد دعم الإدارة للتدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني".

النتائج والتوصيات

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة على جودة بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي الأردني، حيث فسرت هذه الأبعاد مجتمعة ما نسبته (43.8%) من التباين الحاصل في جودة بيئة العمل. وتؤكد هذه النتيجة الدور الهام للتدريب المخطط استراتيجياً في تحسين الظروف المحيطة بالعاملين وتعزيز رضاهم، وتدعم رفض الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة. وعند تحليل أثر كل بُعد من أبعاد استراتيجية التدريب بشكل منفرد، توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لكل من بُعد تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية، وبُعد تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وبُعد دعم الإدارة للتدريب على جودة بيئة العمل في القطاع الحكومي الأردني، مما أدى إلى رفض الفرضيات الفرعية المتعلقة بهذه الأبعاد (H01-1, H01-2, H01-3). وكان لبُعد تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية التأثير الأقوى نسبياً يليه بُعد دعم الإدارة للتدريب. في المقابل، لم يظهر التحليل وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد تقييم التدريب على جودة بيئة العمل، مما أدى إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة (H01-3).

توصي الدراسة بأهمية تبني وتفعيل نهج استراتيجي متكامل للتدريب والتطوير في مؤسسات القطاع الحكومي الأردني كأداة لتحسين جودة بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء، وذلك من خلال التركيز على تعزيز آليات تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الفعلية وربطها بمتطلبات العمل والتطور الوظيفي، والاهتمام بجودة تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية لتكون ملائمة ومحفزة، وتوفير دعم إداري حقيقي للتدريب يتجاوز مجرد الموافقة الشكلية ليشمل توفير الموارد وتشجيع تطبيق المهارات المكتسبة. كما تدعو الدراسة إلى إيلاء اهتمام خاص لتطوير نظم وآليات فعالة لتقييم أثر التدريب ليس فقط على مستوى المعرفة والمهارات، بل أيضاً على مستوى سلوك العاملين ورضاهم وبيئة العمل ككل، واستخدام نتائج التقييم بشكل بناء لتحسين استراتيجيات التدريب المستقبلية وجعلها أكثر تأثيراً في تحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين جودة بيئة العمل للعاملين.

9. المراجع

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.

Noe, R. A. (2010). *Employee training and development* (5th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.