

فاعلية استخدام التدريب المصغر في اثراء كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر

إعداد

الباحث / عمرو علي سيد أحمد الفل

مستخلص البحث

استهدف البحث التعرف على فاعلية استخدام التدريب المصغر في إثراء كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، واعتمدت على استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، بالتطبيق على عينة من العاملين عددهم (192) فرد، تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى تطبيق التدريب المصغر، وكذلك ارتفاع مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر بصورة كبيرة، حيث تبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق التدريب المصغر على كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر، وتبين أنه كلما ازداد مستوى تطبيق التدريب المصغر بمقدار 1% ازداد مستوى كفاءة العاملين بمقدار 0.603%، وقد أوصت الدراسة بنشر ثقافة التدريب المصغر في كافة المؤسسات والشركات العاملة في مصر، والاهتمام بتوفير البيئة التدريبية المناسبة التي تساهم في زيادة قدرة المؤسسات والشركات على الاستفادة من التدريب المصغر المطبق بكفاءة وفاعلية، والعمل على الحفاظ على مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات التي تساهم في تحقيق ذلك.

الكلمات الدلالية: التدريب المصغر - كفاءة العاملين - شركات السياحة - البحر

الأحمر

The Effectiveness of Micro-Training in Enhancing the Competence of Employees in Tourism Companies Operated in the Red Sea Governorate

By/ Amr Ali Sayed Ahmed Alful

Abstract

This research aims to investigate the effectiveness of employing micro-training in enriching the competence of employees within tourism companies operating in the Red Sea Governorate. The study adopts a descriptive-analytical research design to achieve its objectives, utilizing a questionnaire as the primary data collection tool. The questionnaire was administered to a sample of 192 individuals selected through simple random sampling. The study reveals a significant increase in the level of micro-training implementation, as well as a substantial enhancement in the competence of employees within tourism companies in the Red Sea Governorate. Statistical analysis indicates a positive and statistically significant correlation between the level of micro-training implementation and the competence of employees in tourism companies. Specifically, for every 1% increase in the level of micro-training implementation, the competence of employees increases by 0.603%. The study recommends the promotion of a micro-training culture across all institutions and companies in Egypt, emphasizing the provision of suitable training environments that contribute to optimizing the effectiveness and efficiency of applied micro-training. Furthermore, it advocates for maintaining the competence of employees in tourism companies by ensuring the availability of all necessary resources and requirements to achieve this goal.

Keywords: Micro-Training – Employees’ Efficiency - Tourism Companies - Red Sea

مقدمة

المنظمات في عصرنا الحالي باختلاف أشكالها وأنواعها تسعى لتحقيق أهداف محددة وإنجاز مهام معينة، وذلك من خلال استغلال الموارد البشرية الخاصة بها، ولذلك أصبح الاهتمام بالعاملين والسعي لضمان وتوفير ما يساعدهم على تحسين الأداء الوظيفي الخاص بهم من أهم أولويات المنظمات التي تسعى لمواكبة التطورات التي تحدث في عصرنا الحالي.

ومن هنا أصبح للتدريب أهمية كبيرة في قطاع الأعمال ككل، والذي يكون عائد على العاملين، وذلك عن طريق تعليم العاملين العديد من المهارات الإضافية والاتجاهات والقواعد، بهدف زيادة الإنتاج وتحسين نوعيتها؛ ولذلك فهو يعتبر من أهم المفاتيح الأساسية لتحسين وتطوير أداء العاملين داخل المنظمة، ومن أجل نجاح عملية التدريب في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها فإنه يحتاج إلى عناية كبيرة في عملية التخطيط والمتابعة والتنفيذ لتحقيق الأهداف المنشودة، لكي يتمكن العامل من القيام بعمله بكفاءة عالية (الزهراني، 2021).

والتدريب المصغر باعتباره أحد أنواع التدريب التي تُقدّم للعاملين فإنه يقوم على فكرة وصول المتدربين إلى أقصى حد من الإتقان، بغض النظر عن المدة الزمنية التي يتم استخدامها لاكتساب الخبرات الكافية، حيث يسعى التدريب المصغر إلى تخفيف الموقف التعليمي للمتدرب، بحيث يتمكن من المهارة المتعلمة بالشكل الذي يُكسبه ثقة عالية في النفس، كما يتمكن الفرد من خلال التدريب المصغر بالبدء بالأنشطة والمهام التي تعلمها، بدلاً من أن يعتمد على زملائه في الأنشطة والمهام التي يصعب عليه تنفيذها (السيد، 2018).

ومن أجل ذلك يتناول البحث الحالي دراسة فاعلية استخدام التدريب المصغر في إثراء كفاءة العاملين.

مشكلة البحث

تعاني العديد من المنظمات من ضعف أنظمة التدريب في العديد من المجالات التي يجهلها العاملين، حيث يعد التدريب من أهم العناصر الرئيسية التي تهدف لتنمية الموارد البشرية، ومن هنا تظهر الحاجة إلى عمليات التدريب التي تعزز أداء العاملين (قادري، 2022).

وقد أشارت دراسة حمدي (2018) إلى وجود خلل كبير وواضح في عمليات تنمية وتدريب الموارد البشرية، حيث تعاني العديد من المؤسسات والمنظمات من فجوة داخل

عمليات التدريب والتي تتسع نتيجة لوجود قصور وضعف في البرامج التدريبية المستخدمة في جميع المنظمات الموجودة في الدول النامية خدمية كانت أو إنتاجية.

كما أشارت دراسة مرسى (2023) إلى أن هناك ضعف في برامج تدريب الموارد البشرية الأكاديمية، والتي أوصت بجملة من الممارسات التعليمية والإجراءات العملية لضمان استفادة الجامعات في تعزيز قدراتها للارتقاء بنظم وبرامج تدريب الموارد البشرية فيها.

وقد أوصت دراسة درويش ومرسى (2016) بضرورة الاهتمام بتدريب الموارد البشرية في الشركات السياحية الصغيرة والمتوسطة وتطوير البرامج التدريبية المقدمة داخل تلك الشركات.

وبناءً على ذلك يمكن أن تتلخّص مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى فاعلية استخدام التدريب المصغر في إثراء كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة في البحر الأحمر؟

ويسعى البحث إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى التدريب المصغر في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟

2. ما مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟

3. ما أثر التدريب المصغر على كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟

أهداف البحث

يسعى البحث لتحقيق الأهداف التالية من خلال التعرّف على:

– مدى فاعلية استخدام التدريب المصغر في إثراء كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟

– مستوى التدريب المصغر في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟

– مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي في كونه:

- يتناول متغيرات ذات أهمية، حيث يساهم التدريب في تحسين كفاءة أداء العاملين وفق ما أشارت إليه الدراسات، مثل (بلهادي وسرهود، 2022؛ وأمحمد وحاج، 2017).
- يهتم بوحدة من المفاهيم التنظيمية الحديثة "كفاءة العاملين".
- يعد إضافة علمية في مجال الموارد البشرية.
- قد يستفيد منه المختصين بمجال الموارد البشرية من خلال نتائجه وتوصياته.

الإطار النظري

المحور الأول: التدريب المصغر

مفهوم التدريب المصغر:

يُعرف التدريب المصغر على أنه أحد الأساليب التي تسعى إلى اكتساب وتنمية مهارات معينة لدى الأفراد، في فترة زمنية تتراوح من (5 – 10) دقائق، ثم يتم تسجيل أدائهم من خلال فيديو، ثم يشاهدونه بأنفسهم لتحليل ما جاء فيه تحت إشراف المشرف على التدريب (سيد، 2018).

وهو أحد أهم الاستراتيجيات والأساليب التجريبية التي يتم استخدامها لإعداد الأفراد، حيث يعبر عن الموقف التدريبي البسيط الذي يشارك فيه عدد من المشاركين بهدف تعلم مهارة معينة أو عدد من المهارات في فترة زمنية تتراوح بين 5 إلى 20 دقيقة (محمد وآخرون، 2021).

وهو كذلك النظام الذي يسعى إلى تقديم المحتوى التدريبي عن طريق استخدام مواقع الويب التي تعرض مقاطع الفيديو المصغرة والتي تتراوح مدتها من 2 إلى 5 دقائق، فهي تقدم الأنشطة التدريبية التي تساعد الأفراد على تعلم مهارات معينة (الغول وآخرون، 2022).

وتُعرف بيئة التدريب المصغر على أنها البيئة التي تتيح العديد من الموارد السهلة والمريحة في الاستخدام والتي تساهم في سد الفجوة المعرفية، وهي تساهم في مساعدة المتدربين على العثور على العلاقة التكاملية بين أنشطة التدريب والمحتوى المصغر (طه وآخرون، 2023).

ومن خلال التعريفات السابقة يعرف الباحث التدريب المصغر إجرائيًا بأنه أحد أساليب التدريب الذي يتم في فترة قصيرة لكل مهارة من المهارات أو مفهوم من المفاهيم بهدف تحسين أداء ورفع كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة في البحر الأحمر.

خصائص التدريب المصغر:

تشير العديد من الدراسات إلى أن التدريب المصغر يتمتع بعدة خصائص، فتلخص دراسات (الغول وآخرون، 2022؛ محمد وآخرون، 2021؛ ومحمد، 2021) خصائص التدريب المصغر فيما يلي:

– التركيز: حيث يتم التركيز في التدريب المصغر على محتوى تدريبي صغير، يركز على مفهوم أو فكرة واحدة.

- الوصول والإتاحة: حيث يتم الوصول إلى المحتوى التدريبي المصغر في أي مكان وأي زمان.
- البساطة: حيث يتم عرض المحتوى التدريبي المصغر بشكل بسيط؛ مما يساهم في استيعابه بسهولة.
- التنوع: حيث يتم تقديم المحتوى التدريبي المصغر في العديد من الأشكال المختلفة والمتنوعة، مثل الفيديوهات والعروض التقديمية والمحفات الرقمية.
- سهولة الممارسة: حيث يتم تقديم المحتوى التدريبي المصغر في صورة خطوات بسيطة وقصيرة تساعد المتدرب على الوصول لمستوى الأداء المطلوب.
- سهولة التحديث: حيث يعتمد التدريب المصغر على محتوى مصغر مستقل يسهل تحديثه والتعديل عليه.

عناصر التدريب المصغر:

هناك العديد من العناصر التي يتضمّننها التدريب المصغر، وقد أشارت إليها دراسات (محمد وآخرون، 2021؛ محمد، 2021) فيما يلي:

- مفهوم واحد أو معلومة واحدة أو اتجاه معين أو مهارة واحدة يُرغب في تعليمها.
- المتدرب المراد تدريبه.
- عدد قليل من الأفراد المتدربين يتراوح من (5 - 10) أفراد.
- الزمن المحدد الذي يتراوح بين (5 - 10) دقائق.
- التغذية الراجعة المتعلقة بالتدريب.
- إعادة التدريب وفقاً للتغذية الراجعة.

أهمية التدريب المصغر:

- يُرجع محمد (2021) أهمية التدريب المصغر إلى ما يلي:
- للتدريب المصغر أثر إيجابي على التنظيم الذاتي وفهم المتدربين، فهو يتم استخدامه لتقديم المعارف والمفاهيم والمهارات بشكل صغير وجزئي.
- التدريب المصغر يعتبر تمثيل مرئي للبيانات والمعلومات والمعارف.
- التدريب المصغر يعد واحد من أهم الوسائل المستخدمة لحل المشاكل التعليمية والتدريبية التي تواجه المتدربين.
- يعد التدريب المصغر من أفضل أشكال التدريب نظرًا لسرعة مشاهدته وسهولة عرضه، وإمكانية التحكم في إيقافه وتشغيله.

المحور الثاني: كفاءة العاملين

مفهوم كفاءة العاملين:

يمكن تعريف الكفاءة على أنها النظام القادر على تقليل تكاليف الموارد بهدف تحقيق الأهداف المرغوبة والمحددة دون التضحية بخراجاته، وهذا يعني قدرة النظام على أداء المهام بطريقة السليمة والصحيحة، فالأنظمة الكفاء هي التي تكون قادرة على تحقيق المخرجات بشكل يفوق المدخلات التي تم استخدامها (حمدي، 2018).

ويعرّف إمام (2019) كفاءة أداء العاملين على أنها الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، بهدف زيادة حجم المخرجات مع تقليل حجم التالف والفاقد، فهي قدرة المؤسسات على تحقيق أكبر قدر من الأهداف المرغوبة والمطلوبة باستخدام أقل قدر من الموارد المتاحة.

ويعرّفها حفيظ (2016) على أنها امتلاك المهارات والمعلومات اللازمة والضرورية لأداء المهام والأعمال، فهي مزيج من المهارات والمعارف والخبرات المكتسبة التي يتم استخدامها في إطار معين، لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

كما يعرّفها عبد الستار (2017) على أنها القدرة على أداء الأعمال والمهام بطريقة اقتصادية، بالشكل الذي يضمن تحقيق الأهداف المرغوبة بأقل تكلفة ممكنة، فهو المفهوم الذي يربط المدخلات والمخرجات، فكلما كانت العلاقة إيجابية، كلما تم الحكم على أداء العاملين داخل المؤسسة أنهم ذو كفاءة عالية.

أقسام كفاءة العاملين:

تتفق دراسات (إمام، 2019؛ وحمدي، 2018) على تقسيم كفاءة العاملين إلى نوعين، هما:

أولاً: الكفاءة الفردية: هي قدرة الفرد على القيام بالمهام بشكل فعال وقدرات عالية، فكلما ارتفعت قدرة الفرد كلما ارتفعت المكانة التي يحصل عليها والتي تكون مناسبة لقدراته وطموحاته، ومن أهم الكفاءات التي يجب توافرها في الأفراد ما يلي:

- قدرة الفرد على العمل تحت الضغوط والظروف المختلفة والتأقلم معها.
- قدرة الفرد على التعلم بشكل سريع.
- قدرة الفرد على التعامل بشكل إيجابي مع رؤسائه من جهة ومع المرؤوسين من جهة أخرى.

ثانياً: الكفاءة الجماعية: هي تجمع الكفاءات الفردية؛ وبالتالي تجمع القدرات والمعارف والمهارات كفريق متكامل، فهي تنشأ من خلال الانخراط في الأعمال المتكاملة والمتشابهة من أجل الوصول إلى درجة كبيرة من التعاون كفريق واحد، وهو ما يسمى بالسلوك الجماعي.

معايير تقييم كفاءة أداء العاملين:

هناك عدة معايير يتم من خلالها تقييم كفاءة أداء العاملين، وهي تنطبق على معظم المؤسسات والمنظمات، وقد أشارت دراسة الطنبور وإسماعيل (2020) إلى أهم هذه المعايير فيما يلي:

1- المعايير السلوكية: وهي التي تعمل على إدارة الاجتماعات، ومعالجة الشكاوى المقدمة من العملاء، والمواظبة على العمل والتعاون مع زملاء العمل، وكتابة التقارير... وغيرها.

2- معايير الإنتاجية: وهي المعايير التي تهتم بقياس جودة الأداء وكميته.

3- معايير الصفات الشخصية: وهي التي تتمثل في الدافعية العالية، المبادأة، الاتزان الانفعالي، والانتباه... وغيرها.

بينما يشير الزهراني (2021) إلى أن تقييم كفاءة أداء العاملين يتم في ضوء المعايير التالية:

1- التوافق الاستراتيجي: والمعيار الذي يعبر عن قدرة العاملين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسات لتحقيقها.

2- الدقة: وهي المعيار الذي يعكس الجوانب الرئيسية للوظيفة.

3- الوضوح، وهو يعني وضوح المعايير التي يتم استخدامها لتقييم كفاءة أداء العاملين.

4- القبول: وهو مدى قبول العاملين والمدربين لمعايير تقييم كفاءة أداء العاملين.

الإطار التطبيقي

منهجية البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحديد المعالم الرئيسية لمجتمع البحث وخصائصه والحصول على البيانات من خلال أداة الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب والطرق الإحصائية اللازمة للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف البحث.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع العاملين في شركات السياحة في محافظة البحر الأحمر، واستخدم البحث أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل الحصول على بيانات البحث، من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع البحث، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث (192) فرد هم الذين قاموا بالإجابة عن أسئلة استمارة الاستبيان الإلكتروني.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات البحث من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب مستوى ثبات أداة البحث.
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة البحث، وللتعرّف على العلاقة بين متغيرات البحث.
- النسب المئوية والتكرارات لوصف خصائص عينة البحث.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوى استجابة أفراد عينة البحث لعبارات أداة البحث.
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات البحث.

أداة البحث:

تكوّنت استمارة الاستبيان من قسمين، يتضمّن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث، (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، ويشتمل القسم الثاني على العبارات المتعلقة بمحوري الدراسة، (10) عبارات بمحور التدريب المصغر، و(10) عبارات بمحور كفاءة العاملين، وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة عن عبارات البحث.

جدول (1): طريقة تصحيح مقياس ليكرت

التدريج	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	5-4.20	4.19-3.4	3.39-2.60	2.59-1.80	1.79-1
مستوى درجة التأثير	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً

صدق أداة البحث:

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان من خلال حساب قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه العبارة، وذلك لتحديد

مستوى الاتساق الداخلي لأداة البحث، وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات استمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية (0.01)، وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمستوى صدق مرتفع، وهي صالحة لأغراض البحث.

ثبات أداة البحث:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (2): معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المحاور
10	0.856	التدريب المصغر
10	0.874	كفاءة العاملين
20	0.914	إجمالي استمارة الاستبيان

يتبين من الجدول (2) أن قيمة معامل الثبات Alpha هي أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان؛ مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة البحث؛ مما يسمح باستخدام الأداة لغرض البحث.

خصائص عينة البحث:

- **الجنس:** تبين أن (164) من أفراد عينة البحث هم من الذكور بنسبة 85.4%، و(28) من الإناث بنسبة 14.6%.
- **العمر:** تبين أن (48) من أفراد عينة البحث أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 25%، و(108) فرد أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة بنسبة 56.3%، و(24) فرد أعمارهم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة بنسبة 12.5%، و(12) فرد أعمارهم 50 سنة فأكثر بنسبة 6.3%.
- **المؤهل العلمي:** تبين أن (45) فرد من أفراد عينة البحث مؤهلهم متوسط بنسبة 23.4%، و(116) فرد مؤهلهم بكالوريوس بنسبة 60.4%، و(22) فرد حاصلين على درجة الماجستير بنسبة 11.5%، و(9) أفراد حاصلين على درجة الدكتوراه بنسبة 4.7%.
- **عدد سنوات الخبرة الوظيفية:** تبين أن (44) من أفراد عينة البحث خبرتهم الوظيفية أقل من 5 سنوات بنسبة 22.9%، و(72) فرد خبرتهم الوظيفية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 37.5%، و(32) فرد خبرتهم الوظيفية من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبة 16.7%، و(44) فرد خبرتهم الوظيفية 15 سنة فأكثر بنسبة 22.9%.

جدول (3): توزيع عينة الدراسة وفقاً للخصائص للشخصية

النسبة %	العدد	الفئات	الخصائص
85.4	164	ذكر	الجنس
14.6	28	أنثى	
25.0	48	أقل من 30 سنة	العمر
56.3	108	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
12.5	24	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
6.3	12	50 سنة فأكثر	
23.4	45	متوسط	المؤهل العلمي
60.4	116	بكالوريوس	
11.5	22	ماجستير	
4.7	9	دكتوراه	
22.9	44	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة الوظيفية
37.5	72	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
16.7	32	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
22.9	44	15 سنة فأكثر	

الإجابة عن أسئلة الدراسة

نتائج الإجابة عن السؤال الأول "ما هو مستوى التدريب المصغر في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور التدريب المصغر وللمحور ككل، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات محور التدريب المصغر

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	3	0.930	4.188	تهتم الشركة بتوفير البرامج التدريبية المصغرة التي يحتاجها الموظفين.
مرتفع	7	0.803	4.063	يتم تحديد الدورات والبرامج التدريبية المصغرة من خلال الاحتياجات الفعلية للموظفين.
مرتفع	5	0.859	4.125	تشجع الشركة اشتراك الموظفين في الدورات والبرامج التدريبية المصغرة وتمنحهم المكافآت والحوافز.

مرتفع	4	0.689	4.167	تتيح الشركة للموظفين كافة الأساليب والوسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم في العمل.
مرتفع	8	0.721	4.063	تساهم الشركة في توفير المنح والدرجات العلمية للموظفين بالكليات والجامعات المحيطة.
مرتفع	9	0.779	4.021	تهتم الشركة بوضع الأساليب والنظم التي يمكن من خلالها تطوير البرامج التدريبية المصغرة لتنمية مهارات العاملين.
مرتفع	6	0.772	4.104	متابعة البرنامج التدريبي المصغر من قبل الإدارة يعمل على اكتشاف الانحرافات وتصحيحها في الحال.
مرتفع	10	0.921	3.896	تعتمد الشركة على الأسس والمعايير العلمية في عملية التدريب المصغر.
مرتفع جدًا	1	0.639	4.271	تعمل الشركة على توفير كافة المستلزمات والمعينات التدريبية للمدرب والمتدربين؛ مما يساعد في نجاح العملية التدريبية.
مرتفع جدًا	2	0.597	4.250	تهتم الشركة بتوفير التدريب العملي للعاملين في كافة الوظائف الإدارية المختلفة.

من خلال ترتيب عبارات محور التدريب المصغر من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة البحث تبين أن عبارة (تعمل الشركة على توفير كافة المستلزمات والمعينات التدريبية للمدرب والمتدربين؛ مما يساعد في نجاح العملية التدريبية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.271 وانحراف معياري 0.639 وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا، بينما عبارة (تعتمد الشركة على الأسس والمعايير العلمية في عملية التدريب المصغر) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.896 وانحراف معياري 0.921 وبدرجة موافقة مرتفعة.

وعند دراسة عبارات محور التدريب المصغر تبين أن عبارتين في مستوى الموافقة المرتفع جدًا، وثمانية عبارات في مستوى الموافقة المرتفع؛ مما يوضح ارتفاع مستوى تطبيق التدريب المصغر في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر من وجهة نظر أفراد عينة البحث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.115 وانحراف معياري 0.771، وهو ما يجيب عن السؤال الأول للبحث.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني "ما مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور كفاءة العاملين وللمحور ككل، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات

محور كفاءة العاملين

العسابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
يركز الموظفين أثناء تأدية عملهم على اتباع نظم وأساليب وإجراءات العمل الموضوعية.	4.417	0.642	3	مرتفع جداً
يسعى الموظفون إلى تحقيق كافة الأهداف التي تهدف الشركة إلى تحقيقها.	4.188	0.756	10	مرتفع
يسعى الموظفون إلى تقديم أفضل مستوى ممكن من جودة الأداء.	4.292	0.646	7	مرتفع جداً
يعمل الموظفون على تحقيق الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المطلوبة.	4.417	0.608	2	مرتفع جداً
يركز الموظفون في أداء الاعمال على التوجه نحو إنجاز أهداف محددة.	4.313	0.619	6	مرتفع جداً
يراعي الموظفون التعاون مع بعضهم البعض والعمل بروح الفريق الواحد.	4.396	0.569	4	مرتفع جداً
يسعى الموظفون إلى التطوير والإبداع عند أدائهم لأعمالهم.	4.479	0.541	1	مرتفع جداً
يهتم العاملين بتقديم المقترحات التي تساهم في تطوير مستويات الأداء.	4.396	0.639	5	مرتفع جداً
تهتم الشركة باستخدام الأساليب الحديثة في تقييم أداء الموظفين.	4.292	0.737	8	مرتفع جداً
تهتم الشركة بمتابعة أداء العاملين بصفة دورية ومستمرة.	4.271	0.730	9	مرتفع جداً

من خلال ترتيب عبارات محور كفاءة العاملين من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يسعى الموظفون إلى التطوير والإبداع عند أدائهم لأعمالهم) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.479 وانحراف معياري 0.541 وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، بينما عبارة (يسعى

الموظفين إلى تحقيق كافة الأهداف التي تهدف الشركة إلى تحقيقها) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.896 وانحراف معياري 0.921 وبدرجة موافقة مرتفعة.

وعند دراسة عبارات محور كفاءة العاملين تبين أن تسع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جداً وعبرة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع؛ مما يوضح ارتفاع مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر بصورة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة البحث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.346 بانحراف معياري 0.649، وهو ما يجيب عن السؤال الثاني للبحث.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث "ما أثر التدريب المصغر على كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معادلة الانحدار البسيط ومعامل الارتباط بيرسون، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (6): نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر التدريب المصغر على كفاءة العاملين

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted	
0.693		0.480		0.477	
تحليل التباين ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression	1830.761	1	1830.761	175.245	0.000
الباقى Residual	1984.906	190	10.447		
المجموع Total	3815.667	191			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	T	Sig T
تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء	الثابت Constant	18.640	1.889	9.866	.000
	المحاسبية الرقمية	.603	.046	13.238	.000

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التدريب المصغر وكفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر عند مستوى معنوية 0.05، وتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق التدريب المصغر وكفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة

بمحافظة البحر الأحمر، حيث قيمة (Sig F) = 0.000، وهي قيمة أقل من 0.05، أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية، كما اتضح أن المتغير المستقل (التدريب المصغر) يفسر 48% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (كفاءة العاملين)، وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما تبين أنه كلما ازداد مستوى تطبيق التدريب المصغر بمقدار 1% ازداد مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر بمقدار 0.603%، وهو ما يجيب عن السؤال الثالث للبحث.

الاستنتاجات

- توصل البحث من خلال ما سبق إلى ما يلي:
- ارتفاع مستوى تطبيق التدريب المصغر في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر من وجهة نظر أفراد عينة البحث، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ()، بينما تختلف مع دراسة درويش ومرسي (2016) التي أثبتت أن شركات السياحة تفتقد إلى وجود إدارة خاصة بالتدريب داخلها، وأن 43% من الشركات لا تلجأ إلى التدريب إلا عند استحداث وحدات جديدة في الشركة.
 - ارتفاع مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر بصورة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة البحث، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة، ووجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التدريب المصغر وكفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (بلهادي وسرهود، 2022؛ وأمحمد وحاج، 2017)، حيث أظهرتا أن التدريب يعمل على تحسين أداء العاملين.
 - وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق التدريب المصغر وكفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر يشير إلى أنه كلما ازداد مستوى تطبيق التدريب المصغر بمقدار 1% ازداد مستوى كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر بمقدار 0.603%، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حمدي (2018) التي أشارت إلى أن تقييم التدريب يؤدي إلى زيادة كفاءة العاملين في فنادق القطاع العام.

التوصيات

- في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج، يوصي الباحث بالتوصيات التالية:
- العمل على نشر ثقافة التدريب المصغر والتدريب بشكل عام في كافة المؤسسات والشركات العاملة في مصر.
 - الاهتمام بتوفير البيئة التدريبية المناسبة التي تساهم في زيادة قدرة المؤسسات والشركات العاملة في مصر على الاستفادة من التدريب المصغر المطبق بكفاءة وفعالية.
 - الحفاظ على المستوى المتميز من تطبيق التدريب المصغر في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر من خلال زيادة البرامج والدورات التدريبية المطبقة.
 - الحفاظ على المستوى المتميز من كفاءة العاملين في الشركات العاملة في مجال السياحة بمحافظة البحر الأحمر من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات التي تساهم في تحقيق ذلك.

المراجع

- إمام، محمد بيومي محمد. (2019). تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين: دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج المصرية وشركات صناعة الغزل والنسيج الأجنبية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس، 10(1)، 530-507.
- أحمد، بلقاسم؛ وحاج، نزار. (2017). *أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب*. مذكرة ليسانس مهني، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- بلهادي، حياة؛ وسرهود، جهان. (2022). *دور التدريب في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالوادي*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي.
- حفيظ، أمينة. (2016). *دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بطولقة ودائرة فوغالة -ولاية بسكرة-*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير - بسكرة.
- حمدي، شريف محمود. (2018). *دور التدريب في رفع كفاءة العاملين: دراسة تطبيقية على فنادق القطاع العام المصري*. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس، 9(4)، 813-778.
- درويش، مهيونر مدحت درويش؛ ومرسي، نرمين عبد الحميد. (2016). *تحليل واقع التدريب السياحي في الشركات السياحية الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة للشركات السياحية في مدينة الإسكندرية)*. *المجلة العلمية لكلية السياحة والفنادق*، 13(2)، 45-24.
- الزهراني، صالح سعيد. (2021). *أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة*. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، المركز القومي للبحوث غزة، 5(16)، 42-64.
- سيد، عصام محمد عبد القادر. (2018). *فاعلية برنامج قائم على التدريب المصغر والتعلم المستند على الدماغ في تنمية مهارات التفكير العلمي ومهارات تدريسية وتوكيد*

- الذات المهنية لدى معلمي العلوم قبل الخدمة. *المجلة العلمية لكلية التربية*، جامعة أسيوط، 34(4)، 1-57.
- الطنبور، رامز سامي؛ وإسماعيل، عبد الرزاق. (2020). أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في طرابلس ولبنان الشمالي. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات*، (21)، 1-21.
- طه، محمود إبراهيم عبد العزيز؛ عميرة، حمدي عز العرب؛ شرف، إسراء أحمد السعيد؛ وحليمة، إيمان عبد العزيز أحمد. (2023). تطوير بيئة التدريب مصغر وأثرها في تنمية مهارات إنتاج الحقائق التدريبية لدى مدربي الأكاديمية المهنية للمعلمين. *مجلة كلية التربية*، جامعة كفر الشيخ. (111)، 187-209.
- عبد الستار، خالد محمد. (2017). تقييم كفاءة أداء الموارد البشرية الصحية مقارنة بالمشورات العالمية دراسة تطبيقية على المستشفيات العامة بمحافظة الفيوم. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، (3)، 1-19.
- الغول، ريهام محمد أحمد؛ فرحات، طاهر عبد الله؛ وسوربال، زكريا عبد المسيح. (2022). نمط الاستجابة الذكية الموجهة (بالمستخدم - بالمحتوى) في بيئة التدريب المصغر وأثره على تنمية مهارات إنتاج عناصر التعلم وفق الإتاحة الرقمية لدى معلمي التلاميذ المعاقين بصرياً. *مجلة التربية*، كلية جامعة الأزهر، 5(196)، 232-303.
- قادري، بندر هادي. (2022). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء الموظفين بإدارة الموارد البشرية بالقطاع الغربي للرعاية الصحية الأولية. *مجلة البحوث التجارية*، جامعة الزقازيق. 44(4)، 332-362.
- محمد، شريف شعبان إبراهيم. (2021). مستويات دعم روبوتات الدردشة التفاعلية (موجز - مفصل) في بيئة تدريب مصغر وأثره في تنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدى معلمي المرحلة الإعدادية. *تكنولوجيا التربية - دراسات وبحوث*، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، (47)، 179-258.
- محمد، محمد علي عبد الرحيم؛ نجم، يحيى محمد لطفي؛ وسليمان، علي محمد حسين. (2021). أثر استخدام برنامج قائم على التدريب المصغر في تنمية مهارات التدريس الإلكترونية لدى الطلاب المعلمين شعبة التاريخ. *مجلة كلية التربية*، جامعة الأزهر، 4(192)، 1127-1149.

مرسي، شيرين عيد. (2023). جامعة الشركات نموذجًا للارتقاء بنظم تدريب الموارد البشرية الأكاديمية بالجامعات المصرية (دراسة تحليلية). *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، 38(2)، 1-118.