Journal of Management, Organizations and Strategy JMOS
Spatial and entrepreneurial development studies laboratory
Year : 2025 Vol.7 No.2 pp:1-18

Factors Affecting Field Training in Saudi Universities

A Field Study on Students of The Faculty of Business Administration - Northern Border University

Ahmed Ibrahim Hassan Ibrahim[1]

[1] *northern border university, KSA, ahmed.ibrahim@nbu.edu.sa*

ARTICLE INFO

Article history:
Received:20/03/2024
Accepted:03/04/2024
Online:30/05/2025

Keywords:
Experimental education
Field guide Keyword
Academic guide
Training manual
training Evaluation
JEL Code: M53, P46, A22, M10

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the field training in the Human Resources Department of the Faculty of Business Administration, Northern Borders University, and determine the effectiveness of the field training program and research in ways to develop it. The most important four parties in the field training are the student and the academic advisor at the university - and where the student trains and the field advisor where he is trained To identify the extent of the impact of these elements, the researcher used the method of exploratory factor analysis and the basic components of 20 factors before recycling and after recycling was done using the factor analysis method which is a statistical method aimed at reducing the number of variables or data reduction data related to a particular phenomenon to obtain an accurate interpretation and reduce many data to a smaller number through relations Variables by common factors underlying these relationships

العوامل المؤثرة على التدريب الميداني في الجامعات السعودية

دراسة ميدانية على طلبة كلية ادارة الاعمال قسم الموارد البشرية جامعة الحدود الشماليه

أحمد ابراهيم حسن ابراهيم [1]

[1] *كلية إدارة الاعمال، جامعة الحدود الشماليه، المملكة العربية السعودية، ahmed.ibrahim@nbu.edu.sa*

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال:2024/03/20
تاريخ القبول:2024/04/03
تاريخ النشر:2025/05/30

الكلمات المفتاحية

التعليم التجريبي
المرشد الميداني
المرشد الأكاديمي
دليل التدريب
تقييم التدريب الميداني

JEL Code: M53, P46, A22, M10

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى تقييم التدريب الميداني في قسم الموارد البشرية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية وتحديد مدي فاعلية برنامج التدريب الميداني والبحث في سبل تطويره وبالنظر الي العناصر التي تؤثر في التدريب الميداني فنجد ان اهم أربعة أطراف في التدريب الميداني هم الطالب والمرشد الاكاديمي في الجامعة - والجهة التي يتدرب بها الطالب والمرشد في الجهة التي يتدرب بها(المرشد الميداني) وللتعرف علي مدي تأثير هذه العناصر فقد استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي ونموذج المكونات الأساسية لـ 20 عامل قبل التدوير وبعد التدوير وتم ذلك باستخدام اسلوب التحليل العاملي وهو عبارة عن اسلوب إحصائي يهدف إلى اختزال عدد المتغيرات أو البيانات data reduction المتعلقة بظاهرة معينة للحصول على تفسير دقيق واختزال البيانات الكثيرة إلى عدد أقل وذلك من خلال العلاقات بين المتغيرات بواسطة العوامل المشتركة common factors الكامنة وراء هذه العلاقات

*Corresponding Author: Ahmed Ibrahim Hassan Ibrahim

(cc) BY-NC

مقدمة:

يعتبر التدريب أحد الاساليب الهامة لتنمية الموارد البشرية والارتقاء بمستوي الاداء في جميع المنظمات سواء حكومية او غير حكومية حيث انه يتم من خلاله اعداد الافراد للقيام بمهام عملهم علي افضل وجه فضلا عن المزايا العديدة لعملية التدريب. وفي مجال التعليم الجامعي والذي يتم من خلاله تدريس المهارات والنظريات في الفصول الدراسية بالجامعات فلقد اتجهت العديد من الجامعات لإضافة مقررات لتطبيق التدريب لطلابها بشكل ميداني في المنظمات التي تعمل في نفس مجال الدراسة للطلاب بحيث يتم تدريب الطالب عمليا علي ما قام بدراسته من هذه المهارات والنظريات بشكل عملي من خلال التعامل مع الزملاء في العمل وفي نهاية البرنامج يكون من المتوقع أن يحصل الطلاب على الخبرة ذات الصلة لمساعدتهم في تحديد المجال الذي يناسبهم ويعتبر التدريب الميداني بمثابة التحول من عالم الجامعة الاكاديمي الي عالم الاعمال وعلى الرغم من كونهما عالميين فرعيين لهما أجندات مختلفة – إلا أنهما يشتركان في الاهتمامات التي تسهم في سد الفجوة بين هذين العالمين المختلفين (الجامعة والأعمال) وتفاديا للانتقال والتحول المفاجئ من عالم الي اخر وهو عالم الاعمال والجامعات التي تطبق التدريب الميداني تضيف لطلابها قيمة مضافة وميزة تنافسية لهم عن باقي الجامعات الأخرى وتجعل فرص الطلاب في الحصول علي الوظائف اعلي. كما يعتبر التدريب الميداني أحد متطلبات الاعتماد الأكاديمي لكثير من الجهات المانحة للاعتماد الاكاديمي الامريكي **AACSB** والذي حصلت كلية ادارة الاعمال بجامعة الحدود الشمالية فضلا عن حصول القسم علي الاعتماد المشروط [1]

اهمية الدراسة

ان التدريب الميداني يساعد في سهولة انتقال الطلاب الي عالم الاعمال الحقيقي وتظهر اهميته من خلال مجموعة العوائد المتوقع تحقيقها منه لكلا من الطالب والمنظمة او المؤسسة التعليمية التي ينتمي اليها المتدرب فالنسبة للطالب فأنه يطبق ما قام بدراسته في الجامعة من معارف ومهارات وكفاءات ويتعرف ايضا علي كيفية عمل المنظمات وكيف يتكيف مع الثقافات المختلفة بالخبرة العملية في العمل واكتساب شعور بالاحتراف وتحسين مهارات الكتابة والشعور

[1] NCAAA operated as a government body which works independently of the Ministry of Higher Education and aimed to establish "standards and criteria for academic accreditation and assessment and to accredit postsecondary institutions and the programs they offer" (NCAAA, 2015, p. 3).

بالفخر والرضا في تطوير واكتساب الاحترام والقبول بالمنظمات التي يتدرب بها الطالب والمساهمة في دعم عملية التعلم وذلك بأقل جهد ممكن (Tovey, 2001, p. 231).

والتدريب الميداني هو جزء مهم من الخطط الدراسية للعديد من البرامج المقدمة بالعديد من المؤسسات التعليمية والذي يمكن من خلال اكتشاف نقاط الضعف والقوه من قبل المتدرب نفسه ومن خلاله يستطيع المتدرب أن يعرف درجة جاهزيته الى العمل الفعلي كما أن الفترة التدريبية تعطي بعدا إيجابيا في شخصية الطالب وتزيد ثقته بنفسه من خلال تطبيق ما تم دراسته من الناحية النظرية وتطبيقه عمليا من خلال التدريب الميداني والذي يتم من خلاله الانتقال المخطط من الفصل الدراسي إلى الوظيفة ، وبالتالي يعتبر جسرا طبيعيا بين الجامعات والعمل (Sanahuja Vélez, 2015, p. 122). وبالتالي يصبحون أكثر استعدادا للتوظيف بعد التخرج والتقدم بسرعة في حياتهم المهنية وفيما يلي بعض الفوائد المتحققة كالتالي:

<u>اولا: الفوائد التي تعود علي الطالب وهي</u>

1. تحسين فرص العثور على وظيفة بعد التخرج (Knouse, 1999, p. 41)
2. التدريب يساعد الطلاب على التركيز على خياراتهم المهنية، وصقل مهاراتهم الوظيفية.
3. تقليل قلقهم حول البحث عن وظيفة (Knouse, 1999, p. 36)
4. يعتبر التدريب الوسيلة الأكثر مصداقية لتعلم واقع بيئة العمل (Knouse, 1999, p. 35)
5. يصبح الطلاب من خلال التدريب على دراية تامة بالمنافسة في سوق العمل وطبقاً لذلك يقومون باعتماد استراتيجيات لتمييز أنفسهم عن أقرانهم في سوق العمل (Sanahuja Vélez, 2015, p. 122).
6. يصبح الطلاب أكثر اعتيادا على الالتزام بالمواعيد والتعود على السياسة المكتبية (Chillas، 2015، صفحة 10)
7. يخلق التدريب توقعات واقعية حول عالم العمل ويساعد على توضيح نوايا الطلاب المهنية في المستقبل (Knouse, 1999, p. 61).
8. التدريب يساعد الطلاب في الحصول والتقدم لوظائف لهم بسرعة أكبر من أولئك الذين لم يختازو التدريب (Knouse, 1999, p. 62)
9. تشير الدراسات في هذا المجال إلى أن التدريب والمشاريع يمكن أن تجعل الطلاب أكثر قابلية للتسويق من خلال تطوير المهارات المطلوبة، مثل مهارة التفكير الناقد وتزويدهم بالخبرة العملية (Knouse, 1999, p. 62) .
10. يساعد الطلاب في تنمية مهارتهم والتخطيط المهني المستقبلي لهم.

<u>ثانيا الفوائد التي تعود على المنظمة فان التدريب الميداني له العديد من الفوائد فعلي سبيل المثال:</u>

1. يعتبر فرصة لجذب واختيار المرشحين الاكثر موهبة وذلك بدون مقابل او بمقابل بسيط احيانا (Beenen G. &., 2014, p. 662).
2. يمكن النظر الي التدريب الميداني الي انه فرصه للشركات لاختيار عناصر لتوظيفها لديهم عند الاحتياج في حالة إذا ما توفرت لديهم الكفاءة والمهارة والسلوكيات إذا ما توافقت مع متطلبات الوظائف لدي هذه الشركة.

3. كما ينظر الي التدريب الميداني علي انه مقابله طويلة مع المتدرب للتأكد من مدي استقرار سلوكياته وتصرفاته خلال هذه الفترة والذي ربما يكون موظفا في هذه الشركة(Beenen G. &., 2010, p. 1) .

ولا تقتصر الفوائد عي المتدربين او المنظمات التي تقدم التدريب بل يمتد إلي الجامعة على حد سواء مثال ردود افعال أصحاب العمل بشأن المتدربين والتي تقدم انعكاسا حول ما إذا كان من الضروري ان تقوم الجامعة بمراجعة مناهجها الأكاديمية للتأكد من أنها تلبي احتياجات سوق العمل الامر الذي يمكن أن يعزز سمعة الجامعة ، **ونخلص من ما سبق الي ان أهمية هذه الدراسة** تكمن في التعرف على المشكلات التي تواجه طلاب قسم الموارد البشرية أثناء فترة التدريب الميداني وان يتم وضع هذه المشكلات أمام صانعي القرار والقائمين على عملية التدريب بالكلية محل الدراسة او الكليات والبرامج ذات نفس التخصص بحيث تساعدهم في التخطيط لاتخاذ القرارات المناسبة في سبيل تذليل العقبات التي تواجه التدريب الميداني حتى يحقق أهدافه فضلا عن السعي نحو رفع درجة الجودة الى اكبر قدر ممكن.

أهداف الدراسة

تعتمد طرق التدريس التقليدية على المحاضرات والأوراق والامتحانات ومهام القراءة لتقييم أداء الطلاب ولكن تحقيق النجاح في حياتهم المهنية بعد التخرج يتطلب مهام اخري تتطلب أن يتعلم طلابنا كيفية إدارة وقتهم وتلبية المواعيد النهائية وتطوير استراتيجيات دبلوماسية مطلوبة من أجل التنقل في مجموعة متنوعة من الشخصيات في بيئة العمل وفهم كيف يكون المتدرب مسئولا أمام زملائه والمشرفين علية او المديرين ، فإن الفكرة هي تطوير طرق بديلة لتقييم الطلاب باستخدام استراتيجيات التعلم النشط التي هي جزء من البرامج التجريبية بهدف رفع الكفاءة المهنية للمتدربين بالإضافة إلى تحسين قدرات الطلاب التحليلية من خلال برامج التعلم التجريبي وهو امر ليس من السهل القيام به في الفصول الدراسية التقليدية (Bradberry, 2018, p. 3).

وتهدف هذه الدراسة الى تقييم التدريب الميداني في كلية إدارة الأعمال قسم الموارد البشرية جامعة الحدود الشمالية وذلك لطلبة المستوى السادس والسابع بالسنة الثالثة بقسم الموارد البشرية بهدف تحديد مدي فاعلية برنامج التدريب الميداني والبحث في سبل تطويره ويقصد بالهدف نتيجة محددة بكم معين ومستوي معين ووقت وتكلفة معلومين ولذلك فإنه في ضوء ما سبق تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على مدي مناسبة طريقة تقويم خطة التدريب الميداني بكلية إدارة الأعمال قسم الموارد البشرية.
2. التعرف على احتياجات التدريب الميداني لدى الطلبة
3. التعرف على الصعوبات التي تعترض عملية التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة.
4. التعرف على الجوانب السلبية في عملية التدريب ومحاولة تجنبها مستقبلا والتعرف ايضا على الجوانب الإيجابية للعمل على عدم تغييرها مستقبلا.
5. الخروج ببعض التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في الحد من الاثار السلبية لتجنبها مستقبلا او الاستفادة من جوانب القوة ان وجدت.

المشكلة البحثية

ان من اكبر التحديات التي نواجهها كمحاضرين هو كيف يمكننا توفير المحاضرات المحفزة التي تستخدم أمثلة في العالم الحقيقي وتشجيع المناقشة وجعل المواد ذات صلة بالطلاب من خلال ضرب الامثلة للطلاب إلا انه وعلى الرغم من هذه الجهود فإنه في الحقيقة يبقى الطلاب متلقون سلبيون للمعرفة والمعلومات وهنا نحتاج لإشراك الطلاب بشكل أفضل في عملية التعلم بحيث يطورون المهارات التي تخدمهم بشكل جيد بعد التخرج واحد اهم هذه الطرق هي التعلم النشط وفيها يتم التفاعل بشكل مباشر مع مواد الدورة التدريبية من خلال التعلم التجريبي والتي من خلالها يتعلم الطلاب الذين يشاركون في البرامج التدريبية مهارات يصعب تدريسها في الفصول الدراسية التقليدية – مثل العمل مع أقرانهم والوجود وتعلم البروتوكول أو قواعد السلوك التي تتطلبها المهنة والتفاعل بشكل مناسب مع الموجهين أو المشرفين في المواقف المختلفة في العمل والقيام بعملية محاكاة لإدارة العلاقات بالعمل وهذه التجربة العملية تعطي الطلاب الثقة في مرحلة ما قبل التخرج ولمساعدتهم وهم يتخذون القرارات حول مساراتهم الوظيفية المستقبلية (Bradberry, 2018, p. 2)

وبالنظر الي العناصر التي تؤثر في نجاح التدريب الميداني فنجد ان اهم أربعة أطراف في التدريب الميداني هم الطالب والمرشد الاكاديمي في الجامعة – والجهة التي يتدرب بها الطالب والمرشد في الجهة التي يتدرب بها(المرشد الميداني) وكل طرف من هذه الأطراف لدية مهام يقوم بها وأمور تتطلب مراعاتها لنجاح عملية التدريب (وهي موضحة في دليل التدريب بالقسم) فعلي سبيل المثال يجب ان يتأكد المشرف الاكاديمي من مدي العلاقة بين تخصص الطالب والجهة التي سوف يتدرب بها وللتعرف علي هذه الامور ومعرفة مدي نجاح هذه العملية بشكل عام ومعرفة مدي نجاح كل طرف من هذه الاطراف. لذلك تم التركيز على جوانب عملية التدريب للتعرف على المشاكل التي تواجه الطلاب من خلال مناقشة الطلاب في التدريب الميداني والتعرف على المشكلات التي تعيق سير التدريب الميداني او قد تتسبب في عدم نجاحه وعدم تحقيق الفوائد المرجوة منه فضلا عن تحقيق المعايير الخاصة بالجودة في التدريب الميداني مما ادي الى نمو شعور لدى الباحث بأهمية هذا الموضوع والتعرف على المشكلات التي تواجه الطلاب لمحاولة وضع حلول لهذه المشكلات او تفاديها مستقبلا. حيث لاحظ الباحث من خلال عمله في كلية إدارة الأعمال قسم الموارد البشرية ومن خلال خبرته في التعليم الأكاديمي وإشرافه على طلاب التدريب الميداني أثناء تطبيق التدريب الميداني بالجهات المختلفة في منطقة الحدود الشمالية وما حولها بعض المشكلات التي قد تقلل من كفاءة التدريب او تعيق سير التدريب الميداني و التي قد تتسبب في عدم نجاح برنامج التدريب الميداني الأمر الذي أدى إلى شعور الباحث بأهمية التغلب على تلك المشكلات الأمر الذي دفعه الى تناول هذا الموضوع بالدراسة والتعرف بشكل علمي على أهم المشكلات التي تواجه طلبة قسم الموارد البشرية في كلية إدارة الأعمال في فترة التدريب الميداني في محاولة لوضع التصورات والحلول فضلا عن تقييم هذه التجربة ولذلك سيسعى الباحث من خلال هذا التقييم الي الخروج بتوصيات والتي ربما تودي الي تحسين عملية تنفيذ التدريب الميداني لطلاب القسم.

التساؤلات

- يتضح من خلال ما سبق ولتحقيق الهدف من الدراسة فسوف تسعي الدراسة إلي الإجابة علي التساؤلات الآتية:

السؤال الرئيسي ما هي المشكلات والمعوقات التي تواجه طلاب قسم الموارد البشرية بجامعة الحدود الشمالية اثناء اتمام التدريب الميداني والذي يمكن تقسيمه الي اربعه اسئلة فرعية كالتالي:

1-ما هي المشكلات والمعوقات التي تواجه طلاب قسم الموارد البشرية بجامعة الحدود الشمالية اثناء اتمام التدريب الميداني والتي تتعلق بالطالب نفسه.

2-ما هي المشكلات والمعوقات التي تواجه طلاب قسم الموارد البشرية بجامعة الحدود الشمالية اثناء اتمام التدريب الميداني والتي تتعلق بالمرشد الأكاديمي.

3-ما هي المشكلات والمعوقات التي تواجه طلاب قسم الموارد البشرية بجامعة الحدود الشمالية اثناء اتمام التدريب الميداني والتي تتعلق بالمرشد الميداني.

4-ما هي المشكلات والمعوقات التي تواجه طلاب قسم الموارد البشرية بجامعة الحدود الشمالية اثناء اتمام التدريب الميداني والتي تتعلق بالجهة التي يتدرب بها الطالب.

الدراسات السابقه

تناولت العديد من الابحاث موضوع التدريب الميداني بالجامعات السعودية حول التدريب العملي او التدريب الميداني في الجامعات السعودية (Doumani, 2020)و (Alharbi, 2019) و(Mohammed, 2020) .تركزت هذه الدراسات فقط على المجال الطبي. وحسب علم الباحث فانه لا توجد دراسات قد تناولت التدريب العملي في كلية إدارة الأعمال بشكل خاص؛ لذا يتناول هذا البحث التدريب العملي في الجامعات السعودية بغرض اكتشاف العقبات والتحديات التي تواجه التدريب العملي في جامعة الحدود الشمالية، للتأكد من أن برامج التدريب العملي تضيف قيمة تعليمية للطلبة المتدربين وسوف نستعرض الدراسات السابقة على النحو التالي:

1-دراسة (Alrawele، 2018) وهدفت الى التعرف على مستوى الكفاية التدريسية لطالبات التدريب الميداني في قسم اللغة الإنجليزية في ضوء المعايير المهنية التي حددها المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الإستبيان أداة لجمع البيانات وشملت العينة عدد 126 متدربة أو وكشفت عن أعتقد المتدربات انه على درجة عالية من الكفاءة في إتقان اللغة والمعارف النظرية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانه لجمع البيانات من 126 متدربة.

2-دراسة (توفيق، 2017) هدفت هذه الدراسة الى تقويم خطة التدريب الميداني في برنامج كلية العلوم الإدارية والمالية جامعة اربد وأيضا التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى الطلبة المتدربين ميدانيا وتحديد الصعوبات التي تعترض خطة التدريب الميداني واستفاد الباحث من هذه الدراسة في اعداد الاستبيان خاصة وان التخصص في الجهة او الكلية التي تم التطبيق بها لها نفس تخصص الجهة في دراستنا هذه وهو كلية ادارة الاعمال .

3- دراسة (عبدالرحيم، 2016) وتناولت مشكلة التطبيق الميداني في تخصص التربية الخاصة بجامعة أم القري من وجهة نظر الدارسين وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه الطلبة بالسنة النهائية في تخصص التربية الخاصة بكافة المسارات أثناء فترة التطبيق العملي في الفصل الأخير ضمن مقرر التدريب الميداني من خلال إستبانة لهذا الغرض وتم تطبيقها على عدد 136 طالبا موزعين على أربع مسارات حسب تخصصهم الدقيق

وأظهرت النتائج أن المشكلات الأكثر شيوعا هي كالتالي ان ما يتم تطبيقه في التدريب مختلف عن ما تمت دراسته اكاديميا من وجهة نظر الطلاب ووجود بعض المشاكل في التطبيق مثل قلة الإمكانيات والوسائل .

4- دراسة (محمد، 2017) وهدفت هذه الدراسة لقياس أثر استخدام استراتيجية التعليم التعاوني على تنمية العوامل الخمس الكبرى الشخصية والدراسة تم تطبيقها على طالبات التدريب الميداني للخدمة ألاجتماعية وأوضحت النتائج التي تم استنتاجها من هذه الدراسة ان أكثر العوامل المتعلقة بالسنة الشخصية كما أظهرت هذه الدراسة مدى احتياج مهنة الخدمة الاجتماعية وطلابها إلى استخدام استراتيجيات حديثة ومتنوعة في التعامل مع الطلاب مع التوصية بالتقييم المستمر للطلاب والاستراتيجيات المستخدمة معهم بغرض تحديثها.

5-دراسة (عبدالوهاب، 2015) ولقد تناولت هذه الدراسة أثر التدريب الميداني في بعض السمات الشخصية لعينة من المرشدات الطالبات بجامعة الملك سعود بالرياض واللاتي يدرسن في السنة الأخيرة في قسم علم النفس وسجلن في مقرر التدريب الميداني وتدربت المرشدات في مدارس الطالبات بمختلف مراحلها وفي العيادات النفسية لبعض المستشفيات واستخدمت الدراسة مقياس لقياس أثر التدريب على أربع سمات شخصية منها السيطرة والمسؤولية والاتزان الانفعالي والاجتماعي.

6- دراسة (خليل،، 2018) وهدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى واقع التدريب الميداني لطلاب التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية من أجل الارتقاء بمستواه والاستفادة منه في اكتساب الخبرة العملية والمهارات المهنية في مجال المحاسبة وغيرها من المهارات والخبرات الميدانية ولتحقيق ذلك تم إجراء دراسة ميدانية على طالبات التدريب قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة وأظهرت النتائج عدم كفاية الفترة التدريبية بشكل يقلل من اكتساب الخبرة المحاسبية المرجوة من التدريب الميداني وأن التدريب غير المتصل يعوق الطالبات في الحصول على فرص تدريبية.

7-دراسة (شنيشن، 2015) وتناولت الدراسة واقع تدريب طالبات قسم علوم المعلومات بجامعة أم القرى خلال الترم الأول من العام الجامعي 1435-1436 ورصد لتجربة التدريب الخارجي بجهات مختلفة، وقد اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات والإجابة على تساؤلات الدراسة، ومن النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن % 16 من الطالبات أيدن فكرة أن يكون التدريب خلال فترة الصيف بشكل يومي متصل لمدة محددة بدلاً من التدريب بالتزامن مع الدراسة.

بخصوص الدراسات السابقة لقد استفاد الباحث منها في تحديد التعريف الإجرائي للتدريب الميداني حيث انه يختلف عن التعليم كما يختلف ايضا عن التدريب بمفهومه المتعارف عليه وفي سياق التحديد الاجرائي لمفهوم التدريب الميداني في هذه الدراسة فأن التدريب الميداني والذي أحيانا يطلق عليه التعليم التعاوني او التدريب العملي او التعليم التجريبي وهذه المصطلحات تستخدم بالتبادل لنفس الغرض وتتعدد تعريفات التدريب الميداني فهو "تجميع خبرات خارج الفصول الدراسية لإعداد الطلاب للحياة "الحقيقية" بعد الكلية و إعداد الطلاب للنجاح في مكان العمل وتحقيق هذا الهدف يتطلب وضعهم بشكل مباشر مع المهنيين (Tovey, 2001, p. 226) ويتم تعريف التعلم التجريبي كأسلوب تربوي حيث يشارك الطلاب في أنشطة التعلم المهنية والإنتاجية(Bradberry, 2018, p. 1)

ويري (Szadvari, 2008, p. 1) ان التدريب هو عملية لسد الفجوة بين المناهج الأكاديمية والعملية وبالتالي فأن التدريب الميداني يعتبر وضع مفيد للجميع بما في ذلك الطلاب والجامعات وجهات التدريب فبالنسبة للطلاب فإنه

يساعد على تطوير مهاراتهم والكفاءات اللازمة لتوظيفهم مستقبلا. حيث ان التدريب الميداني يعطيهم فرصة لتطبيق المعرفة النظرية المكتسبة في الفصول الدراسية مع التطبيق العملي للمعرفة (Bakar, 2011, p. 72) (Maelah, 2014, p. 482) كما انه أيضا وسيلة لتأمين التوظيف في المستقبل ، وتزويد الطلاب بالوعي الوظيفي قبل التخرج. كما استفاد الباحث ايضا من تلك الدراسات فيما يتعلق بالمناهج الدراسية وتبين أن الاستبيان الذي تم اعداده هو الأنسب من بين أدوات البحث الأخرى فقد قام الباحث بتصميم الاستبانه ولقد حاول الباحث تجنب الصعوبات التي واجهت الباحثين السابقين فيما يتعلق بتطبيق الاستبيان ولقد تشابهت اهداف الدراسات السابقة مع اهداف الدراسة الحالية في تحديد مشاكل التطبيق الميداني بالنسبة للطلاب

منهجية البحث

تتحدد منهجية الدراسة في النقاط التالية:

المنهج المستخدم:

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الدراسات المسحية بخطواته وإجراءاته الأساسية لما له من أهمية كبري تكمن في ملائمته لطبيعة الدراسة من أنه عبارة عن وصف وتفسير ما هو كائن ويهتم بالظروف والعلاقات القائمة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم. (عويس، 1997، ص:56) والدراسات المسحية هي من أحدث طرق البحث ويتم من خلالها جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة ما – أو شيئ حادث بهدف التعرف علي هذه الظاهرة وتحديد الوضع الحالي لها والتعرف علي جوانب القوة والضعف في الظاهرة موضوع الدراسة من أجل معرفة صلاحية هذا الوضع أو مدي الحاجة إلي القيام بتغييرات أساسية أو جزئية في هذه الظاهرة . (نوفل و آخرون، 1990، ص:87)

ولقد قام الباحث باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي ونموذج المكونات الأساسية لـ 24 عامل قبل التدوير وبعد التدوير وتم ذلك باستخدام اسلوب التحليل العاملي وهو عبارة عن اسلوب إحصائي يهدف إلى اختزال عدد المتغيرات أو البيانات data reduction المتعلقة بظاهرة معينة وهو أحد أساليب تحليل متعدد المتغيرات والتي تستخدم في تحليل مصفوفة الارتباط أو مصفوفة التباين بالإضافة إلى التباين المشترك للحصول على تفسير دقيق و اختزال البيانات الكثيرة إلى عدد أقل وذلك من خلال العلاقات بين المتغيرات بواسطة العوامل المشتركة common factors الكامنة وراء هذه العلاقات والتي هي متغيرات أيضا ولكن بعدد اقل من المتغيرات الاصلية و تهدف طريقة التحليل العاملي إلى ايجاد مجموعة من العوامل factors والتي تكون مسئولة عن توليد الاختلافات variation في مجموعة مكونة من عدد كبير من متغيرات الاستجابة بحيث تكون العلاقات بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في عوامل أخرى. وكل مجموعة من المتغيرات ترتبط بعامل واحد فقط بواسطة دالة حيث ترتبط المتغيرات في العامل ارتباطا عاليا فيما بينها وضعيفا مع الأخرى–والتحديد العاملي يهدف إلى فرز مجموعة من العوامل ترتبط بصفات المتغيرات الاصلية على أن تفسر أكبر نسبة ممكنة من التباين للمتغيرات الاصلية او تقليص عدد المتغيرات في عدة عوامل فبدلا من وجود 20 متغير يكون لدينا خمس عوامل أو أقل.

علما بأن الباحث ربما لا يكون لديه فكرة واضحة عن عدد الأبعاد التي تنطوي عليها مجموعة معينة من المتغيرات وهنا يكون التحليل العاملي اسلوبا مناسبا للكشف عن أقل عدد من العوامل الافتراضية التي تفسر التغير في البيانات وبذلك يسهم في الكشف عن إمكانية اختزال هذه البيانات (كاظم.، 2014، صفحة 243).

ولقد تم ذلك من خلال استمارة استبان مكونه من 24 متغير لأبعاد الظاهرة محل الدراسة تم توزيعها علي الطلاب وتم إجراء الدراسة العملية باستخدام برنامج الاحصاء SPSS

الحدود البشرية اقتصرت الدراسة على طلاب قسم الموارد البشرية المسجلين في مادة التدريب الميداني والذين اتموا عدد 70 ساعة معتمدة في التخصص وان الترم الصيفي الذي يتدربون فيه هو اخر ترم صيفي لهم في فترة دراستهم بالكلية.

الحدود الزمنية طبقت هذه الدراسة على طلاب التدريب لقسم الموارد البشرية للأعوام 1444/1443 والعام 1442 / 1443 وعددهم 220 طالب استطاع الباحث الحصول على استجابات ب 179 منهم فقط.

الدراسة الاحصائية

بعد الحصول على الاستمارات من الطلاب وعددهم 179 طالب تم ادخال هذه البيانات علي برنامج **SPSS** وباستخدام اسلوب التحليل العاملي الاستكشافي وكانت البيانات والجداول المستخرجه من البرنامج علي النحو التالي:

الصدق العاملي: تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي **Exploratory factor Analysis** بطريقة المكونات الأساسية **Principal Components Method** مع تدوير المحاور بطريقة الفاريماكس **Varimx Method** للعبارات بالبرنامج الإحصائي **SPSS** وكانت النتائج كما يلي :

(أ) التحليل العاملى الاستكشافي: أسفرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للعبارات ال 24 عن تشبعها جميعاً على ثلاثة عوامل وجاءت النتائج على النحو التالي :

- **نتائج اختبارات** KMO and Bartlett's Test

جدول (1) نتائج اختبار KMO and Bartlett's Test

.752	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.
921.157	Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square
32	درجات الحرية
.000	الدلالة

يتضح من نتائج جدول رقم (3) السابق أن قيمة **Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.** تساوي **0.752** وهي وفق محك كايزر جيدة (تتراوح بين 0.7 و 0.8) كما ان نتائج اختبار بارتليت دال إحصائيا مما يدل علي ان حجم العينة مناسبة للتحليل العاملي ولقد تم استخدام طريقة التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الاساسية وكانت قيم الاشتراكيات او الشيوع علي النحو التالي:

جدول رقم (2) مصفوفة الشيوع Communalities

رقم العباره	العباره	Initial	Extraction
1	يعتبر التدريب مهم لإستكمال واعداد وتاهيل الطالب الجامعي	1.000	.950
2	اري ان التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب	1.000	.917
3	جهه التدريب مناسبه لتخصصي	1.000	.930
4	الوقت المخصص للتدريب كافي	1.000	.881

5	اري ان يكون التدريب متصلا غير منفصل	1.000	.860
6	حصلت على المساعده المطلوبة من المرشد الميداني بالجهة التي تم التدريب الميداني بها	1.000	.674
7	زادت معرفتي الخاصة بوظائف اداره الموارد البشريه	1.000	.704
8	المهام التي اوكلت الى تتعلق بتخصصي	1.000	.956
9	الموظفون بمكان التدريب كانوا متعاونين معي ويبادرون بمساعدتي	1.000	.738
10	اسهم التدريب في تنميه مهاراتي المهنيه مثل التفاوض في العمل	1.000	.827
11	استفدت من التدريب الميداني بالجهة التي تدربت بها	1.000	.635
12	والدراسه النظريه هناك ارتباط بين جهه التدريب	1.000	.852
13	اجراءات الكلية الخاصة بتنفيذ التدريب كانت سهلة وواضحة	1.000	.802
14	التدريب ساهم في تنمية مهاراتي الشخصية مثل ادارة الوقت	1.000	.869
15	النماذج ووالخطابات الخاصة بالتدريب كانت واضحة	1.000	.707
16	يوجد دليل للتدريب بالكلية	1.000	.948
17	دليل التدريب واضح وسهل الفهم	1.000	.948
18	من السهل التواصل مع المرشد الأكاديمي لحل المشكلات التي تتعلق باتمام عملية التدريب	1.000	.733
19	يمكنني القيام بتغيير الجهة التي ارغب بالتدريب بها	1.000	.681
20	نماذج واجراءات التقييم بالجامعة كافية ومناسبة	1.000	.684
21	يتعاون المرشد الأكاديمي معي لايجاد مكان التدريب المناسب	1.000	.913
22	النماذج الخاصة بالتقييم بجهة التدريب كافية ومناسبة	1.000	.771
23	يقوم المشرف الميداني بتوجيهي في العمل	1.000	.597
24	يتيح مكان التدريب الفرصة الكافية لتطبيق المعارف التي قمت بدراستها بالكلية	1.000	.920

المصدر: مستخرج من برنامج SPSS

من الجدول السابق (الاشتراكيات او قيم الشيوع) يظهر في الجدول عدد العبارات الـ 24 والإستخلاصات امام كل عبارة وهي محصورة بين اعلي قيمه وهي (0.956) وبين اقل قيمه وهي (0.635) مع الاشارة الي ان ارتفاع قيمه الشيوع هو مؤشر علي ثبات العبارة

جدول رقم(3) تفسير التباين Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.410	51.710	51.710	12.410	51.710	51.710	12.016	50.068	50.068
2	4.314	17.976	69.687	4.314	17.976	69.687	4.508	18.782	68.850
3	2.773	11.553	81.240	2.773	11.553	81.240	2.974	12.390	81.240
4	1.108	4.616	85.855						

المصدر: مستخرج من برنامج SPSS

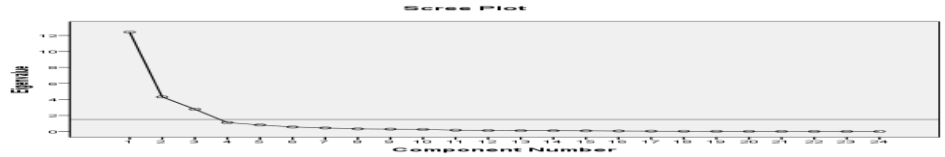
تم اجراء التحليل العاملي بمعامل Eigen بمقدار 1.5 وذلك لتقويه العوامل المستخرجه وتم التوصل الي ثلاث عوامل والتي لها قيمه اعلي من 1.5 اما العامل الرابع فقيمة جذره الكامن تساوي 1.18 وهي قيمه اقل 1.5والجذور الكامنة

بعد التدوير علي الترتيب (12.016 و 4.508 و 2.974) وتفسر هذه العوامل الكميات التالية من التباين الكلي للعبارات (50.068 و 18.782 و 12.390) بعد التدوير هي .2

من الجدول السابق يتضح لنا الاتي:

- ان مجموع هذه العوامل الثلاثة يفسر 81.24 وهذه تعتبر نسبة كبيره
- العامل الاول يفسر نسبة 50.068 من النسبه التراكمية 81.24
- العامل الثاني يفسر نسبة 18.782 من النسبه التراكمية 81.24
- العامل الثالث يفسر نسبة 12.390 من النسبه التراكمية 81.24
- النسبه التراكمية قبل وبعد التدوير لم تتغير وهي 81.24 ولكن هناك تغير طفيف في الجذور الكامنة قبل وبعد التدوير وكمية التباين التي تفسرها ولكن بدون التأثير على النسبة التراكمية كما هو موضح بالجدول اعلاه
- الحل العاملي أفضل الحلول باستخدام التحليل المتعامد Varimax

شكل رقم (1) يوضح عدد العوامل التي تم استخراجها



المصدر: مستخرج من برنامج SPSS

من الشكل السابق يتضح لنا العوامل التي قيمتها اعلي من 1.5 هي ثلاثة عوامل فقط بقيم بالجذر الكامن علي الترتيب (12.016 و 4.508 و2.974) حيث يمثل المحور السيني المتغيرات وعددها 24 متغير وتوزيعها علي العوامل الثلاثة ويمثل المحور الصادي الجذر الكامن

جدول رقم (4) مصفوفة المكونات بعد التدوير Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
المهام التي اوكلت الى تتعلق بتخصصي	.971		
يعتبر التدريب مهم لاستكمال واعداد وتأهيل الطالب الجامعي	.969		
جهة التدريب مناسبه لتخصصي	.957		
اري ان التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب	.951		
يتيح مكان التدريب الفرصة الكافية لتطبيق المعارف التي قمت بدراستها بالكلية	.951		
الوقت المخصص للتدريب كافي	.926		
والدراسة النظرية هناك ارتباط بين جهة التدريب	.915		
التدريب ساهم في تنمية مهاراتي الشخصية مثل ادارة الوقت	.913		
اري ان يكون التدريب متصلا غير منفصل	.909		
أسهم التدريب في تنميه مهاراتي المهنية مثل التفاوض في العمل	.903		
الموظفون بمكان التدريب كانوا متعاونين معي ويبادرون بمساعدتي	.834		
زادت معرفتي الخاصة بوظائف اداره الموارد البشرية	.806		

[2] Swaminathan, S., & Jawahar, P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, *7*(1), 71-80. P 74

حصلت على المساعده المطلوبة من المرشد الميداني بالجهة التي تم التدريب الميداني	.792		
استفدت من التدريب الميداني بالجهة التي تدربت بها	.768		
يقوم المشرف الميداني بتوجيهي في العمل	.745		
يوجد دليل للتدريب بالكلية		.960	
دليل التدريب واضح وسهل الفهم		.960	
يتعاون المرشد الأكاديمي معي لايجاد مكان التدريب المناسب		.950	
من السهل التواصل مع المرشد الأكاديمي لحل المشكلات التي تتعلق بإتمام عملية		.854	
يمكنني القيام بتغيير الجهة التي ارغب بالتدريب بها	.367		
اجراءات الكلية الخاصة بتنفيذ التدريب كانت سهلة وواضحة			.859
النماذج الخاصة بالتقييم بجهة التدريب كافية ومناسبة			.851
نماذج واجراءات التقييم بالجامعة كافية ومناسبة			.818
النماذج والخطابات الخاصة بالتدريب كانت واضحة		.	.736

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

ويتضح لنا من الجدول السابق (جدول مصفوفة المكونات بعد التدوير) ان هناك ثلاث عوامل من مصفوفة العوامل بعد التدوير وتظهر لنا كل متغير ومدي تشبعه مع اي عامل وعليه نلاحظ الاتي:

- ان العامل الاول لديه علاقات قوية مع 16 متغير من أصل 24 متغير
- ان العامل الثاني لديه علاقات قوية مع 4 متغير من أصل 24 متغير
- ان العامل الثالث لديه علاقات قوية مع 4 متغير من أصل 24 متغير
- تم تحديد طريقة التدوير المتعامد بطريقة varimax
- والاستخلاصات تمت بطريقة تحليل المكونات الاساسية
- نقبل تشبع المفرده أكثر من 30.
- تم اخذ التشبع الأعلى لكل مفرده في حاله وجود أكثر من تشبع

ومن الجدول السابق نستطيع ان نستخرج الجداول التالية التي توضح العبارات لكل عامل ومدي تشبعها داخل هذا العامل وجذره الكامن والنسبة التي يفسرها هذا العامل من اجمالي العوامل على النحو التالي:

جدول (5) تشبعات عبارات العامل الأول والجذر الكامن ونسبة التباين (من اعداد الباحث)

رقم العبارة	العبارات	التشبعات
		اهمية التدريب والمشرف الميداني
8	المهام التي اوكلت الى تتعلق بتخصصي	.971
1	يعتبر التدريب مهم لاستكمال وإعداد وتأهيل الطالب الجامعي	.969
3	جهه التدريب مناسبة لتخصصي	.957
2	اري ان التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب	.951
24	يتيح مكان التدريب الفرصة الكافية لتطبيق المعارف التي قمت بدراستها بالكلية	.951
4	الوقت المخصص للتدريب كافي	.926
12	هناك ارتباط بين جهه التدريب والدراسة النظريه	.915
14	ساهم التدريب في تنمية مهاراتي الشخصية مثل ادارة الوقت	.913
5	اري ان يكون التدريب متصلا غير منفصل	.909
10	اسهم التدريب في تنميه مهاراتي المهنيه مثل التفاوض في العمل	.903
9	الموظفون بمكان التدريب كانوا متعاونين معي ويبادرون بمساعدتي	.834
7	زادت معرفتي الخاصة بوظائف اداره الموارد البشرية	.806
6	حصلت على المساعده المطلوبة من المرشد الميداني بالجهة التي تم التدريب الميداني بها	.792

11	استفدت من التدريب الميداني بالجهة التي تدربت بها	.768
23	يقوم المشرف الميداني بتوجيهي في العمل	.745
19	يمكنني القيام بتغيير الجهة التي ارغب بالتدريب بها	.367
الجذر الكامن		12.02
نسبة التباين الذي يفسره العامل		%50.07

يتضح من الجدول السابق أن العامل الأول استوعب 16 عبارة بجذر كامن مقداره (12.02) وقد أسهم هذا العامل في تفسير (50.07%) من التباين الكلى. وتراوحت تشبعات العامل الأول ما بين (0.971 ، 0.367). وتشير عبارات هذا البعد إلى توجه الطلاب نحو اهمية التدريب الميداني ومساهمته في تنمية مهارتهم ومعارفهم بالإضافة الي تعاون المشرف الميداني بالجهات التي يتدربون بها وتوجيههم اثناء عملية التدريب، ومن ثم يمكن تسمية هذا العامل (اهمية التدريب والمشرف الميداني).

جدول (6) تشبعات عبارات العامل الثاني والجذر الكامن ونسبة التباين (من اعداد الباحث)

رقم العبارة	العبارات	التشبعات
		دليل التدريب والمرشد الأكاديمي
16	يوجد دليل للتدريب بالكلية	.960
17	دليل التدريب واضح وسهل الفهم	.960
21	يتعاون المرشد الاكاديمي معى لإيجاد مكان التدريب المناسب	.950
18	من السهل التواصل مع المرشد الاكاديمي لحل المشكلات التى تتعلق بإتمام عملية التدريب	.854
الجذر الكامن		4.508
نسبة التباين الذى يفسره العامل		%18.782

يتضح من الجدول السابق أن العامل الأول استوعب 4 عبارات بجذر كامن مقداره (4.508) وقد أسهم هذا العامل في تفسير (18.782%) من التباين الكلى. وتراوحت تشبعات العامل الأول ما بين (0.960، 0.854). وتشير عبارات هذا البعد إلى توجه الطلاب نحو دليل التدريب ووضوحه وسهوله فهمه والمرشد الأكاديمي وتعاونه لإتمام التدريب الميداني ومن ثم يمكن تسمية هذا العامل (دليل التدريب والمرشد الأكاديمي)

جدول (7) تشبعات عبارات العامل الثالث والجذر الكامن ونسبة التباين (من اعداد الباحث)

رقم العبارة	**العبارات**	**التشبعات**
		النماذج والإجراءات
15	**النماذج والخطابات الخاصة بالتدريب كانت واضحة**	**.823**
20	**نماذج واجراءات التقييم بالجامعة كافية ومناسبة**	**.729**
22	**النماذج الخاصة بالتقييم بجهة التدريب كافية ومناسبة**	**.726**
13	**اجراءات الكلية الخاصة بتنفيذ التدريب كانت سهلة وواضحة**	**.722**
الجذر الكامن		**2.974**
نسبة التباين الذي يفسره العامل		**%12.39**

يتضح من الجدول السابق أن العامل الثالث استوعب 4 عبارات بجذر كامن مقداره (2.974) وقد أسهم هذا العامل في تفسير (12.39%) من التباين الكلى. وتراوحت تشبعات العامل الأول ما بين (0.823 ، 0.722). وتشير عبارات هذا البعد إلى توجه الطلاب نحو وضوح الاجراءات والنماذج المستخدمة للتقييم سواء بالجامعة او جهة التدريب كافية وواضحة ، ومن ثم يمكن تسمية هذا العامل (النماذج والإجراءات).

جدول(8) توزيع العبارات على العوامل الثلاثة بعد التحليل العاملي (من اعداد الباحث)

البعد	العبارات المنتمية للبعد	عدد العبارات في كل بعد
اهمية التدريب والمشرف الميداني	8-1-3-2-24-4-12-14-5-10-9-7-6-11-23-19	16
دليل التدريب والمرشد الاكاديمي	16-17-21-18	4
النماذج والإجراءات	15-20-22-13	4
الإجمالى		24

الاستنتاجات وتفسير النتائج

من خلال التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة اتضح ما يلي :

1- مستوى اهتمام أفراد العينة بمتغيرات البحث كان متباينا بشكل جعلها ذات ترتيب متسلسل في الأهمية

2- ان طريقة تحليل العوامل تعطي العامل الأول أهمية قصوى للمتغيرات اما العامل الثاني فيكون اقل أهميه من العامل الأول وهكذا وفي دراستنا هذه كان العامل الاول الاكثر اهمية وهو اهمية التدريب والمشرف الميداني ويتم تفسير لذلك بان الطلاب يهتمون بمحتوي التدريب الميداني ومكان التدريب والامور التي يتم تدريبهم عليها في هذه الشركات وهو في الحقيقة يعكس مدي جدية الطلاب في البحث عن شركة مرموقة يتمكنون بالتدريب فيها بشكل عملي لتطبيق ما تم تدريسه لهم في الجانب النظري بالجامعة لصقل مهاراتهم العملية هذا بالاضافة الي المشرف الميداني والذي يتولي متابعة الطلاب ومعرفة مدي تقدمهم في تطبيق هذه المهارات خاصة المتعلق منها بنواحي التخصص الدقيق للبرنامج الذي يدرسون فيه. ويأتي العامل الثاني في الترتيب وهو دليل التدريب والمرشد الاكاديمي وهذا يرجع الي ان دليل التدريب يحتوي علي الاجراءات التي يجب اتباعها بداية من اختيار المؤسسة او الشركة التي سيتدرب بها الطالب ومجال عمل هذه الشركة وبما يتناسب مع تخصص الطالب بحيث يتم التأكد من ذلك بمعرفة المرشد الاكاديمي بالاضافة الي النماذج المتعلقة بالتقييم وكيفية تقييم الطلاب (الالية التي يتم من خلالها تقيمم الطالب) الامر الذي سوف ينعكس علي تقدير الطالب في هذا المقرر ثم ياتي العامل الثالث طبقا لما توصلت الية هذه الدراسة وهو النماذج والإجراءات من ناحية الحصول علي هذه النماذج وكيفية تعبئتها سواء الجزء الخاص بالشركة وهو يعتبر سري ويتم تسليمه الي المرشد الأكاديمي في ظرف مغلق مرفق معه التقرير الذي يقوم باعداده الطالب وذلك وفقا لتسلسل الاجراءات الموجود في دليل التدريب .

3- من خلال الجدول الخاص بمصفوفة المكونات رقم (4)والتي تتضمن تشبعات الثلاث عوامل والتي تم استخلاصها من هذا الجدول يتضح لنا ان ترتيب اهمية الاسئلة بالنسبة للعامل الاول كانت الأسئلة التالية (8-1-3-2-24-4-12-14-5-10-9-7-6-11-23-19) فمثلا العبارة رقم 8 والتي كانت تحتوي علي سؤال الطلاب حول اذا ما كانت "المهام التي اوكلت الى تتعلق بتخصصي " فنلاحظ من خلال اجابات الطلاب ان هذا السؤال بحظي بأهمية كبيره لهم وان المهام التي اوكلت لهم بجهات التدريب المختلفة كانت متعلقة بتخصصهم الاصلي وكهذا باقي الاسئلة علي التوالي فيكون لكل سؤال اهمية اقل من السؤال الذي قبله وهكذا لكل الاسئلة في كل عامل والموضحة في جدول رقم (8)

4- يلاحظ انه تم ترتيب الأسئلة حسب أهميتها وكانت تشبعات المتغيرات كما ظهر في الجداول ارقام **(5,6,7)** كانت عالية جدا مما يدل على ان جميع متغيرات الدراسة والموزعة علي الثلاثة عوامل يمكن اعتمادها كمتغيرات لتحسين عملية التدريب الميداني

5- كان العامل الاول والمتعلق اهمية التدريب والمشرف الميداني وعبارته يمثل اهمية اكبر لدي الطلاب اما العامل الثاني وهو دليل التدريب والمرشد الاكاديمي فيمثل اهمية اقل وكان العامل الثالث والمتعلق بالنماذج والإجراءات .

<u>وبناءا علي ما سبق يمكننا ان نستخلص بعض التوصيات التي قد تساهم في تطوير عملية التدريب الميداني لطلاب قسم الموارد البشرية بكلية ادارة الاعمال بجامعة الحدود الشمالية وهي :</u>

خلصت هذه الدراسة إلى التعرف علي العوامل التي تؤثر علي التدريب الميداني والذي يركز بدوره علي الفجوة بين الجانب النظري والأكاديمي وبناء على ما تقدم فإن هناك بعض من التوصيات التي تساعد في عملية تحسين وزيادة أو رفع جودة عملية التدريب الميداني للطلبة تتمثل في الآتي

1- زيادة عدد الزيارات الميدانية من جانب المرشد الأكاديمي

2- زيادة الحالات العملية في المقررات النظرية حتى يتم تأكيد المعلومات النظرية من جانب الطلاب مما يساهم بشكل ايجابي في التعامل مع المشاكل الميدانية في المجال العملي.

3- عمل رابط يحتوي علي معلومات عن برنامج التدريب الميداني بالكلية (صفحة ويب) بحيث يحتوي علي الدليل الخاص بالتدريب الميداني بالكلية وعلي مستوي كل قسم نظرا لاختلاف التخصصات وبالتالي المهارات والشركات التي سيتم التدرب بها .

4- تعيين مدير للتدريب الميداني بالكلية او إنشاء وحده للتدريب الميداني بالكلية يتم من خلالها الاتي:

- ارشاد الطالب للجهات التي يمكن ان يتدرب بها كما يتم من خلالها عقد ندوات توجيهية للطلاب المقبلين علي التدريب الميداني وتعريفهم باهميته وكونه فرصة كبيره حيث قد يتم تعينهم بهذه الشركات بناءا علي اداؤهم خلال التدريب الميداني بهذه الشركات.
- التواصل مع الجهات الراغبة بتدريب الطلبة بها ويفضل ان يتم اختيار الجهات التي بها فرص اعلي للتوظيف للطلاب بحيث لا تقتصر عملية التدريب الميداني علي اكتساب المهارات العملية فقط بل اتاحة فرصة حقيقية للتوظف بهذه الشركات في حال ما اثبت الطالب جديته في التدريب .
- حل المشاكل المتعلقة بالتدريب للطلاب خاصة اذا ما كان اعضاء هيئة التدريس في اجازات خلال الفتره الصيفيه وعمل زيارات ميدانية للطلاب بالجهات التي يتدربون بها وحل اية مشكلات .
- تقنين الاعداد التي تتدرب بكل جهة او شركه بحيث لا يكون هناك تكدس في جهة وانخفاض في عدد الطلاب في جهة اخري وايضا ان تكون اعداد الطلاب متناسبة مع اعداد الموظفين بالشركه.
- الاحتفاظ بسجلات الطلاب الذين تدربوا في الجهات المختلفة وتسجيل انطباعاتهم عن هذه الشركات ومدي تعاونهم مع الطلاب .
- التواصل مع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" بالمملكة العربية السعودية والذي يتيح برامج تدريبية صيفية للطلاب وتوجيه الطلاب لهذه الشركات مع مراعاة اختيار الشركات الاقرب جغرافيا لمحل سكن الطالب إلا اذا

كان الطالب يرغب في اختيار شركة مرموقه سعيا لخبرة اكبر وذلك علي الرغم من كونها بعيدة جغرافيا عن محل اقامته ولكن يتم ذلك بناءا علي رغبته.

- تقوم باختيار جهات التدريب بحيث تتناسب مع أهداف برامج التدريب وتخصص الطالب بحيث يتم تعظيم استفادة الطالب من جهة التي سوف يتدرب بها.

5- يفضل ان يتم تخصيص الفصل الدراسي الصيفي موعد للتدريب الميداني فقط دون تسجيل أي مادة أخرى في الفصل حتي يمكن للطالب التفرغ لاكتساب الخبره الميدانية لكي لا يضطر الطالب ان يجمع بين حضوره مواد صيفي في الجامعة والدوام في مكان التدريب.

6 – حث الشركات علي الاعلان عن الفرص التدريبية للخريجين (Vallejo Peña, 2016, p. 561).

7- عمل اتفاقيات للتعاون بين الجامعات والشركات في مجال التدريب الداخلي لهذه الشركات.

8-تحديد يوم تأهيلي لكامل مجموعات التدريب يكون بالأسبوع الأول من الدراسة والمخصص للتسجيل يهدف إلى تعريف الطالب بطبيعة المادة وأهدافها وما تشتمل عليه من عناصر ، الأمر التي سيساعد الطالب علي اختيار جهة التدريب بشكل سليم والتعرف علي المهام التدريبية وحقوق وواجبات المتدرب وأسلوب وطريقة التقييم للمادة ...الخ.

الخاتمة

من خلال ما تم استعراضه حول التدريب الميداني ظهر لنا ان التدريب الميداني هو نشاط مفيد بشكل عام يساعد في زيادة فرص التعيين و التوظيف وهذا هدف سواء للجامعة او الطالب وبالتالي يجب علي الجامعة ان تبذل قصارى جهدها لتحقيق ذلك لان مخرجات الجامعه هم الطلاب ويجب ان تسعي الجامعة الي تحقيق هذا الهدف يشتي الوسائل واحد هذه الوسائل تحسين تجربة التدريب الميداني للطلاب والتركيز علي ابعاده والعوامل المختلفة والتي توصلت اليها هذه الدراسة بالإضافة الي زيادة مشاركة الطلاب وأصحاب العمل في هذه العملية (Knouse, 1999, p. 64) بما ينعكس بشكل ايجابي وأكثر فاعلية في عملية التدريب الميداني وبما يسهم في تكامل المهارات والمعرفة والسلوكيات التي يحتاجها الطلاب ليصبحوا محترفين مؤهلين للدخول في سوق العمل مع الاخذ في الاعتبار ان يتم تحسين الاجراءات المتعلقة بالتدريب الميداني بشكل مستمر.

أولا: المراجع باللغة العربية

1. آل مشرف، فريدة بنت عبدالوهاب. (2015). اثر التدريب الميداني في بعض السمات الشخصية لعينة من المرشدات الطالبات بجامعة الملك سعود الرياض – المملكة العربية السعودية. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية , س 31, ع 117*، 111 – 139.
2. الحاج أحمد , محاسن علي خليل،. (2018). واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية : دراسة ميدانية على طالبات قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي مج11, ع33*، 25-48.

3- الماريني، توفيق. (2017). تقويم خطة التدريب الميداني في برنامج العلوم الإدارية والمالية في كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة إربد الأهلية من وجهة نظر الطلبة . *إربد للبحوث والدراسات – العلوم الإدارية والمالية – الأردن – مج 19 , ع 2*، 15-54.

4- عبد العباس حسن كاظم. (2014). دور التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى (مستشفى الفرات الأوسط التعليمي أنموذجاً). *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية, 16(4)*، 242-256.

5- فخرو، عبدالناصر عبدالرحيم. (2016). مشكلات التطبيق الميدانى فى تخصص التربية الخاصة بجامعة أم القرى من وجهة نظر الدارسين. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل – مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل – مصر مج 4, ع 1*، 80-132.

6- لطيفة محمود رفعت شنيشن. (2015). التدريب الميداني لطالبات قسم علم المعلومات بجامعة أم القري : تقييم لتجربة واقع التدريب الخارجي. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات مج 2 ع 3* ، 262-273.

7- ناهد أحمد محمد. (2017). أثر استخدام استراتيجية التعلم التعاوني على تنمية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية : دراسة مطبقة على طالبات التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية. *مجلة الخدمة الأجتماعية – (الجمعية المصرية للأخصائيين الأجتماعيين) –* مصر، 16-51.

8- نورا سعيد الرويلي. (2018). تقويم طالبات التدريب الميداني في قسم اللغة الإنجليزية لمستوى كفاءتهن التدريسية وفقا للمعايير المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي مج11, ع35*، 187 - 218.

ثانيا المراجع باللغة الانجليزية

1- Alharbi, A. R. (2019). The challenges and difficulties of the nursing interns during their clinical internship in Qassim Region. Saudi Arabia. Saudi Journal for Health Sciences, 8(1), 6:11.

2- Mohammed, B. M. (2020). Evaluation of nurse interns' satisfaction and hospital as an educational environment in a nursing internship training program. Saudi Arabia. Evaluation, 9(1), 22:29.

3- Doumani, M. A. (2020). The knowledge about vital pulp therapy of permanent teeth among Saudi internship dentists and dental students. Saudi Endodontic Journal, 10(2), 83.87.

4- A., Fireman, O., Fitzpatrick, L. S., Hodas, R. W & ,.Taussig, H. N. Petrila .(2015) .Student satisfaction with an innovative internship *.Journal of social work education, 51(1), 121-135..*

5- C., A. Stoeberl, P & ,.Marks, J. P. Maertz Jr .(2014) .Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers .*Career Development International, 19(1), 123-142*.

6- DeSormoux, J. B. (2012). Internships. *The encyclopedia of human resource management: Short entries* , 279-283.

7- F. A & ,.Herrera Ballesteros, J. Vallejo Peña .(2016) .University internships in Spain: what is missing for its stakeholders?

8- Frank Koelsch .(1995) .The Infomedia Revolution .Toronto, Canada: McGraw-Hill Ryerson.

9- G & ,.Pichler, S. Beenen .(2014) .Do I really want to work here? Testing a model of job pursuit for MBA interns .*Human Resource Management, 53(5), 661-682*.

10- G & ,.Ribes Giner, G Sanahuja Vélez .(2015) .Effects of business internships on students, employers, and higher education institutions *.A systematic review. journal of employment counseling, 52(3), 121-130*.

11- G & ,.Rousseau, D. M. Beenen .(2010) .Getting the most from MBA internships: Promoting intern learning and job acceptance .*Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 49(1), 3-22*.

12- J. Tovey .(2001) .Building connections between industry and university: Implementing an internship program at a regional university .*Technical Communication Quarterly, 10(2), 225-239..*

13- James E Stice .(1987) .Using Kolb's Learning Cycle to Improve Student Learning .*Engineering Education 77 (5): 291.296–*
14- L. A & ,.De Maio, J. Bradberry .(2018) .Learning By Doing: The Long-Term Impact of Experiential Learning Programs on Student Success . .*Journal of Political Science Education, 1-18*..
15- L. Szadvari .(2008) .Management buy-in: The most crucial component of successful internship programs .*NACE Journal*.8-1 ،.
16- M. J. A., Harun, R. J., Yusof, K. N. C. K & ,.Tahir, I. M. Bakar .(2011) .Business and Accounting Students 'Perceptions on Industrial Internship Program .*Journal of Education and Vocational Research, 1(3), 72-79* .
17- R., Muhammaddun Mohamed, Z., Ramli, R & ,.Aman, A. Maelah .(2014) .Internship for accounting undergraduates: comparative insights from stakholders .*Education+ Training, 56(6), 482-502*.
18- S. B., Tanner, J. R & ,.Harris, E. W Knouse .(1999) .The relation of college internships, college performance, and subsequent job opportunity .*Journal of employment Counseling, 36(1), 35-43* ، .36
19- S., Marks, A & ,.Galloway, L. Chillas .(2015) .Learning to labour: an evaluation of internships and employability in the ICT sector .*New Technology, Work and Employment, 30(1), 1-15*.
20- William J. Drake .(2016) .the working group on internet governance 10th anniversary reflections . APC publisher.
21- Y., Abdillah, A., Rahmat, M., Noyem, J. A & ,.Sirat, Z. Sawani .(2016) .Employer's Satisfaction on Accounting Service Performance: A Case of Public University Internship Program .*Procedia-Social and Behavioral Sciences, 224, 347-352*.
22- Swaid, A. I. (2017). Medical internship training in Saudi Arabia: interns' views and perceptions. Advances in Medical Education and Practice, 8, 121:128.
23- Nghia, T. L. (2019). Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes. Higher Education, 77(1), 1:18.