

هيئة التدريب العسكري لقوى الأمن

تأثير التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية من وجهة نظر العاملين في قوى الأمن الفلسطيني

The impact of training in raising production efficiency from the point of view of workers in the Palestinian security forces

إعداد الباحثين

رائد/ إيمان محمود

رائد/ أحمد عويصي

نقيب/ نضال داوود

المؤتمر الوطني الأول للتدريب في قطاع الأمن الفلسطيني - الواقع والمأمول

2023م

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية من وجهة نظر العاملين في قوى الأمن الفلسطيني، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (50) متدرباً من المشاركين في دورة القيادات المتوسطة الخامسة والعشرين المنعقدة في هيئة التدريب العسكري في العام 2023م.

كانت نتائج الدراسة كما يلي: أنّ مستوى التدريب في قوى الأمن الفلسطينية كان مرتفعاً، وأنّ مستوى اهتمام قادة قوى الأمن الفلسطينية بالكفاءة الإنتاجية للعاملين لديها كان مرتفعاً أيضاً، بالإضافة إلى ذلك وجدت الدراسة علاقة إيجابية مرتفعة بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن، مما يشير إلى أن التدريب يزيد الإنتاجية. وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها: التركيز على التدريب كطريقة لإعداد الكوادر المدربة باعتبار ذلك ميزة تنافسية، وتوفير أنواع مختلفة من البرامج التدريبية (داخلية وخارجية)، وإشراك العاملين في عملية تحديد الاحتياج التدريبي لهم، وزيادة التركيز على الكفاءة الإنتاجية للعاملين، واستخدام أساليب حديثة ومتنوعة في التدريب وخاصة في مجال رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

Abstract

This study aimed to identify the impact of training in raising productivity efficiency from the point of view of the employees of the Palestinian Security Forces. In order to achieve the aim a questionnaire was built to collect data from the study sample that consisted of (50) trainees who attended the Twenty-Fifth Intermediate Leadership Course, which was held in the General Military Training Commission, in the year 2023.

The results of the study revealed that the level of training in the Palestinian Security Forces was high, and that the level of interest among the Palestinian Security Forces leadership regarding productivity efficiency of their employees was high too. In addition, the study found that there is a positive correlation between training and the productivity efficiency of the employees of the security services, which indicates that training increases productivity,

The study recommended the following: To focus on training as a way to prepare trained cadres, which is considered a competitive advantage, to provide different kinds of training programs (internal and external), and to engage the employees in setting the training needs, to increase the focus on productivity efficiency, and to use modern and diverse methods of training, especially in the field of employee productivity efficiency.

مقدمة:

تعد الموارد البشرية ممثلة بالعاملين، من أكثر العناصر التنظيمية أهمية في نجاح عمل المنظمات، لذا أصبح الاهتمام بها من متطلبات مواكبة المنظمات للتطور والتقدم، وعليه فإن التدريب من أكثر الاستراتيجيات نجاحاً في تعزيز مهارات وكفاءات وخبرات العاملين، التي تؤدي بدورها إلى رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين وتحسين أدائهم، بما يسهم في تحقيق نجاح المنظمات وزيادة فاعليتها (عبد القادر وعارف، 2018).

لذا بدأت السلطة الوطنية الفلسطينية منذ عام (2008) بالعمل على إعادة تأهيل وتطوير وتدريب كوادرها الأمنية بعد انتهاء الانتفاضة الثانية، ولأجل ذلك أصدر فخامة الرئيس (محمود عباس) العديد من القرارات والمراسيم لتنظيم عملية التدريب لقوى الأمن، وخاصة بعد تدمير البنية التحتية والمرافق العامة (المدنية والعسكرية)، عقب أحداث الانتفاضة الثانية (تقرير وزارة الداخلية، 2020)، وهذا ما جعل العديد من الدول تسعى لتقديم بعض التدريبات لتطوير قدرات قوى الأمن لأداء مهامها، فمثلاً قامت الشرطة الأوروبية بتقديم المساعدة للشرطة الفلسطينية، فيما قدمت الولايات المتحدة وتركيا وكندا وفرنسا وإيطاليا وبريطانيا المساعدة لقوى الأمن، لتمكينها من أداء جميع مهامها ووظائفها (هيئة التدريب العسكري، 2020).

هذا وتبذل قوى الأمن جهودها في مواكبة التطور مع مثيلاتها من قوى الأمن حول العالم منذ عام (2008)، عن طريق توقيع اتفاقيات تعاون مع هذه المؤسسات والهيئات التدريبية لرفع كفاءة وفاعلية أداء أفرادها وعناصرها والعاملين فيها، وبما تقتضيه التغيرات التقنية، وخاصة المتعلقة باستخدام التكنولوجيا بكافة أدواتها ومصادرها، وكذلك عمل مذكرات شراكة لتدريب العاملين في قوى الأمن في الدول التي أبدت الاستعداد للتعاون، وهذا بدوره ينعكس على أداء منتسبي قوى الأمن، حيث يتم تدريبهم حسب البيئة الخاصة بها، والتي تختلف عن البيئة الفلسطينية وطبيعة العمل فيها، مما يؤثر على تحقيق الهدف العام من التدريب، إذ أنه في بعض الأحيان يتم التدريب في فلسطين لموائمة طبيعة عمل قوى الأمن ضمن هيكلها التنظيمي وطبيعتها وخصوصيتها كدولة تحت الاحتلال (محمود، 2022).

في ضوء ذلك، إنَّ عملية التدريب يجب أن يتم التخطيط لها بالشكل السليم، حيث تبدأ من تحديد الاحتياج التدريبي وفق الفئات المستهدفة للتدريب، ضمن مسار وظيفي ومهام محددة لكل جهاز أمني، ولا تقف العملية التدريبية بهذا القدر، بل تستمر عند تنفيذ التدريب والتقييم بعد انتهاء التدريب أيضاً، بحيث تلاحظ الفروق بين ما قبل تدريب هذه الفئات وما بعد تدريبها، من هنا يمكن القول أنَّ مستوى رفع التدريب لهذه الفئات ينعكس على إنتاجية العاملين في أداء مهامهم ورضاهم عن عملهم وفق المهام والصلاحيات الممنوحة لهم.

وينعكس التدريب عادة على أداء العاملين في قوى الأمن بعد تقييم التدريبات التي يخضع لها العاملين في كافة المستويات، وهذا بدوره ينعكس على الكفاءة الانتاجية لديهم مما يسهم في انجاز مهامهم المطلوبة بشكل جيد، وعلى الرغم من تحديد احتياجات قوى الأمن للتدريب وقلة الإمكانيات إلا أن رفع الكفاءة الإنتاجية، عالية لدى العاملين في قوى الأمن، والذي أصبح ملاحظ من قبل المواطن المتلقي لخدمات قوى الأمن بكافة مجالاتها ومهامها.

وعلى الرغم من تقدم التدريب في قوى الأمن إلا أنها ما زالت تعاني من نقص في الاحتياجات التدريبية واللوجستيات التي تساعد على تنفيذ هذه التدريبات، ويعود ذلك لعدة أسباب منها الاحتلال الإسرائيلي، وعدم استقرار الوضع المالي للموازنة الفلسطينية، التي تعاني منه كافة قطاعات الدولة، ومن هنا تبادر للباحثين مشكلة الدراسة حول التدريب وتأثيره على رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين في قوى الأمن رغم كل الضغوطات التي تعاني منها دولة فلسطين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تركز قوى الأمن اهتماماتها على التدريب لسد الفجوة بين مؤهلات العاملين ومتطلبات العمل، وخاصة فيما يتعلق بمجال رفع الكفاءة الانتاجية باعتبار كفاءة العاملين هدفاً تسعى قوى الأمن إلى تحقيقه، ومن هنا تتمحور مشكلة البحث في سؤال

رئيس مفاده (ما تأثير التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية من وجهة نظر العاملين في قوى الأمن الفلسطيني؟) ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى التدريب في قوى الأمن الفلسطينية؟
2. ما مستوى اهتمام قيادة قوى الأمن الفلسطينية بالكفاءة الانتاجية للعاملين لديها؟
3. هل هناك علاقة ارتباط بين التدريب والكفاءة الانتاجية للعاملين في قوى الأمن الفلسطينية؟
4. هل هناك علاقة تأثير بين التدريب والكفاءة الانتاجية للعاملين في قوى الأمن الفلسطينية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في الكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيسي التعرف إلى دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن الفلسطينية، ويتفرع عنه الأهداف الآتية:

1. تحديد مستوى وفاعلية التدريب في قوى الأمن.
2. التعرف الى مدى اهتمام قيادة قوى الأمن بالكفاءة الإنتاجية للعاملين لديها.
3. التأكد من وجود أثر للتدريب في الكفاءة الانتاجية للعاملين في قوى الأمن.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من موضوعها الذي يعتبر حجر الأساس، ونقطة الارتكاز، في تطوير الموارد البشرية في قوى الأمن الفلسطينية، ولهذه الأهمية جوانب علمية وعملية يمكن توضيحها فيما يلي:

الأهمية العلمية: تسهم في معالجة المشكلات وجوانب الضعف القائمة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتساعد في رسم خطط وبرامج تطوير القوى البشرية التي من شأنها الارتقاء بالواقع العملي لقوى الأمن الفلسطينية، وتوفير قاعدة معلوماتية تتسم بالمصداقية والشمولية لاتخاذ القرارات التي تراعي الخصوصية الفلسطينية، ومساعدة الأطراف ذات العلاقة على اقتراح التعديلات على القوانين واللوائح والتعليمات من أجل زيادة فاعلية العملية التدريبية بشكل عام ورفع الكفاءة الإنتاجية لمنتسبي قوى الأمن.

الأهمية العملية: تساهم في رسم السياسات التدريبية اللازمة لتطوير كفاءات منتسبي قوى الأمن الفلسطينية، وتسهم في تصحيح وتطوير الممارسات وآليات العمل القائمة في مجال التدريب، وتساعد في التوعية بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وفق العمل الأمني الفلسطيني حسب مهام وصلاحيات قوى الأمن.

محددات الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على المحددات التالية:

محدد مكاني: معهد التدريب المركزي/ أريحا.

محدد زمني: فترة انعقاد دورة القيادات المتوسطة الخامسة والعشرون في العام (2023م).

محدد بشري: المتدربين في معهد التدريب المركزي/أريحا.

محدد إجرائي: الأداة التي تم استخدامها وهي عبارة عن استبانة قام الباحثين بفحص صدقها وملاءمتها بعد استشارة عدد من ذوي الخبرة، وتجميع آرائهم حول فقراتها، لاستخدامها بصورتها النهائية.

مفهوم التدريب

تعددت تعريفات الباحثين حول مفهوم التدريب بحسب مجالاتهم واختصاصاتهم، ومنها العلوم الأمنية، الإدارية، علم الاجتماع، السياسة، الاقتصاد، التعليم، الصحة، وقد عرف حيدر التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية (حيدر، 2020).

قدم الكبيسي تعريفاً إجرائياً للتدريب الأمني بأنه تلك الجهود العلمية والعملية، النظرية والتطبيقية التي تقوم بها الإدارات التدريبية التابعة للأجهزة الأمنية والمتعاونة معها، لتحديد احتياجاتها الفعلية من التدريب، وإعداد الخطط السنوية، وتصميم برامجها وتنفيذها وتقييمها وتطويرها، بهدف إكساب متدرييها، من الضباط والأفراد والمدنيين، العاملين معهم المعارف اللازمة، وتنمية المهارات، وغرس الميول والقيم الإيجابية، وتعديل السلوكيات، وتحسين الكفاءات، وتمكين المؤسسات من معالجة إشكالياتها ومواجهة تحدياتها وتحقيقها للأهداف الأمنية التي أنشئت من أجلها بفاعلية وكفاءة (الكبيسي، 2007).

وبناء على التعريفات السابقة، فإن تعريف التدريب شامل من حيث اعتماده على مخطط مدروس بناءً على احتياجات واقعية وإعداد برامج تطوير وتأهيل مهارات العاملين وقدراتهم بكفاءة وفاعلية ضمن الإمكانيات المتوفرة في المنظمة وفق برنامج زمني محدد سواء كان داخل المنظمة أو خارجها.

أهمية التدريب الأمني

تكمن أهمية التدريب الأمني من وجهة نظر الباحثين، في تحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إلى تنمية شاملة ومستدامة، وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الأمنية، ومن هنا جاءت أهمية التدريب الأمني ودوره الأساسي في إعداد كوادر أمنية علمية وعملية قادرة على مواجهة المتغيرات المعاصرة، بمعنى مواكبة التطورات على كل الأصعدة والتحديات الأمنية والعسكرية، ووضع لها برامج تدريبية مناسبة لرفع مستوى الكادر الأمني بشكل عام وخاص.

أهداف ومراحل التدريب وخصائصه وأنواعه

حدد الكبيسي (2002) أهداف التدريب الأمني بعدة أهداف منها: أهداف علاجية لسد نقص أو تلافى القصور في أداء العاملين والمنظمات وحل بعض مشكلاتها، هناك أهداف وقائية تحد من وقع المشكلات وتحول دون استمرارها، وهناك بعض الأهداف التطويرية والاستراتيجية للتدريب التي تنطلق لتخطيط للمستقبل، بعضها لتحسين مهارات والتقدم في المسار الوظيفي، ويمكن تحديد بعض الأهداف كما يلي:

1. الحد من الهدر والضياع في الأرواح والجهود والنفقات والوقت.
2. تعميق الشعور بالولاء والانتماء والحد من معدلات الغياب والتسرب.
3. تحسين أداء الخدمات الأمنية المقدمة للجمهور من قبل قوى الأمن، وتحسين سمعتها وثقة المواطنين بها.
4. تنمية المفاهيم والقيم الإيجابية والإنسانية والديمقراطية وفقاً للمعايير الدولية.
5. مواكبة التطورات والمستجدات في التشريعات وفي العلوم والتقنيات وتقليص الفجوة في المفاهيم والقيم والسلوكيات بين أجيال رجال الأمن القدامى والمسجدين.
6. الحد من معدلات ونوع الجرائم التقليدية والمستحدثة والحد من الإنفاق الذي يترتب عليها.

واقع التدريب الأمني العربي

تواجه المؤسسات الأمنية العربية الكثير من العقبات والمشاكل والتحديات التي يصعب حصرها لتتنوعها بسبب الظروف المحيطة بها أو الأجندة التي مفروضة عليها لتنفيذها حسب الاتفاقيات الدولية والمحلية وغيرها والآن سنعرض أهم مشاكل التدريب الأمني وأكثرها شيوعاً بين أجهزة الأمن العربية كما أوضحها الكبيسي (2002) في واقع التدريب الأمني العربي، وهي عبارة عن تجميع دراسات وأبحاث لطلبة الدراسات العليا، وتقارير رؤساء المنظمات الأمنية في الوطن العربي، ونذكر أهمها:

1. غياب سياسات التدريب الأمني التي تحدد المنطلقات والمبادئ والأهداف التدريبية وتوضح علاقتها بخطة التنمية الشاملة وخطط تنمية الموارد البشرية على صعيد الدولة وقطاعاتها المختلفة.
2. عدم مهنية القائمين على إدارات التدريب والمشتغلين في إعداد برامجهم وخطته وتقنياته غالباً.
3. عدم تناسق وترابط المراحل التي تمر بها العملية التدريبية، أو عدم مراعاة العلاقة بين خطواتها لضعف الصلة بين من يحدد الاحتياجات التدريبية ومن يصمم البرامج ومن ينفذها مع الذين يقيمونها.
4. المشكلة الأهم في التدريب الأمني هي إعداد البرامج التدريبية المشتركة الجامعة، التي تتيح الفرصة للضباط والأفراد العاملين في قسم واحد، أو مهام مشتركة بالرغم من كونهم في دوائر وأقسام مختلفة.
5. عدم متابعة القائمين على التدريب بتطوير أدائهم، لمواكبة التطور والمهام التي تسند للأجهزة مع التقدم التكنولوجي والتقني، فهي لا تحدّث أساليبها ووضع خططها، وتصميم برامجها بالطرق العلمية، أو معالجة مشاكلها التدريبية بموضوعية وشفافية.
6. اعتقاد العديد من أفراد وضباط وقيادات قوى الأمن، وظنهم الخاطئ بأن التدريب هو مسؤولية الجهاز أو الإدارة، وأنهم غير مسؤولين عن النقص في معلوماتهم ومعارفهم وعدم مواكبتهم للمستجدات، ولأن الفرص التدريبية التي يمكن ان تتاح لكل واحد منهم تظل محدودة للغاية، فسرعان ما يتعرضون لتراجع الكفاءة وتراجع قدراتهم على التعلم والاكتساب.

مراحل التدريب

تمر العملية التدريبية بأربعة مراحل اتفق عليها جميع الباحثين، سواء كان تدريباً عادياً أو أمنياً، مع أنّ كل منظمة لها خصوصية معينة، لكنهم أجمعوا على أنّ العملية التدريبية تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية، ثم بالأهداف التي تريد تحقيقها، ثم وضع برامج مناسبة للاحتياج والأهداف، ثم تقييم ومتابعة التدريب ونتائجه، لكي يكون التدريب الأمني فعالاً ينبغي التأكد من أنّ أهدافه ستتحقق فعلاً (الكبيسي، 2007)، أنّ مراحل التدريب يجب أن تكون مدروسة حسب أهداف الأجهزة وطبيعة عملها وما يتطلب منها من مواكبة التطورات الحديثة والتقنيات التكنولوجية المستخدمة في مجالات عملها.

خصائص التدريب

يمكن إجمال خصائص التدريب كما ذكرها جوايرة (2013) فيما يلي:

1. التدريب عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى تتجح.
2. التدريب نشاط رئيسي وليس أمراً كمالياً تلجأ إليه الإدارة أو المنظمة أو تتصرف عنه باختيارها.
3. التدريب نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة بينهما علاقات تبادلية.
4. التدريب نشاط متغير ومتجدد.
5. التدريب عملية شاملة لكل المستويات الإدارية (الإدارة العليا، والوسطى، والإشرافية، والتنفيذية).

أنواع التدريب

حدد السكارنة (2011) أنواع التدريب مفصلة وفق معايير محددة كما يلي:

1. التدريب بحسب عدد الأفراد: تدريب فردي، وتدريب جماعي.
2. التدريب بحسب المكان: داخل المنظمة وخارج المنظمة.
3. التدريب المسند لوقت التنفيذ: التدريب قبل الخدمة، والتدريب أثناء الخدمة (وتشمل تدريب لتوجيه الموظفين الجدد، التدريب الأساسي، التدريب المهني)، والتدريب بعد الخدمة.
4. التدريب الوظيفي بعد تحديد الاحتياج، وهو: التدريب التنويري، والتدريب التشغيلي، والتدريب التطبيقي.

نجاح وفشل التدريب

ليس بالضرورة لنجاح الدورة التدريبية عقدها والانتهاؤها منها في الوقت المحدد لها، فهناك كثير من الدورات التي عقدت في وقتها وفشلت في تحقيق أهدافها، ذلك أن الهدف الأساسي من عقد أي دورة تدريبية هو تنمية المهارات لدى المتدربين أيًا كان الاختصاص، حيث أنّ هناك مجالات كثيرة واسعة بحاجة إلى تدريب مستمر وعقد دورات تدريبية بشكل دوري، لكن بالمقابل فإنّ الكثير من هذه الدورات يفشل بشكل كبير، وسنعرض الآن بعض أسباب فشل التدريب، حيث اتفق أغلب الباحثين عليها حسب السكارنة (2011):

1. دورات تدريبية لا علاقة لها بالعمل، حيث أنّ كثير من الدورات تعقد دون النظر إلى احتياج حقيقي.
 2. المتدربون يتم اختيارهم حسب أهواء المديرين وليس حسب حاجة العمل الفعلية.
 3. عدم توافق الدورة التدريبية مع الواقع الفعلي للعمل (أي الدورة نظرية دون تطبيق فعلي).
 4. عدم وجود رغبة للمتدربين في التعلم وتحديداً إذا تم اختيارهم جبراً.
 5. طبيعة المادة التدريبية إذا كانت دون مستوى الدورة المنعقدة أو لا تتناسب معها.
 6. المدرب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية مهارات المتدربين.
 7. بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه، حيث لا يمكن للمتدرب تطبيق ما تعلمه عملياً.
 8. المدرب ليس مهتماً بتدريب المتدربين، وغير حريص على إعطاء المتدربين المهارات التي يحتاجونها.
- إنّ من أسباب فشل التدريب عدم تحديد احتياجات التدريب بشكل صحيح مما يجعل التدريب يعود بنتائج عكسية، بتدريب أفراد غير مؤهلين لأداء مهامهم. ومن هنا يجب بحث احتياج التدريب.

الاحتياجات التدريبية (Training Needs)

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم عناصر العملية التدريبية، التي في ضوئها يتم تحديد الأهداف التدريبية، وكلما كان تحديد الاحتياجات التدريبية دقيقاً كلما أمكن تحقيق الأهداف التدريبية بكفاءة وفاعلية، وعليه فإن تحديد الاحتياجات التدريبية حجر الأساس للعملية التدريبية (محمود، 2022)، وهي بذلك تستحق العناية الكاملة وفق مبدأ الاستمرارية الذي يراعي مستجدات البيئة المحيطة. والهدف من تقييم الاحتياجات التدريبية هو تحديد متطلبات الأداء والمعرفة والمهارات والقدرات التي تحتاجها القوة العاملة في الوكالة لتحقيق المتطلبات، كما يساعد التقييم الفاعل للاحتياجات التدريبية في توجيه الموارد إلى المجالات الأكثر طلباً، ويجب أن يتناول التقييم الموارد اللازمة لتحقيق المهمة التنظيمية، وتحسين الإنتاجية، وتقديم منتجات وخدمات عالية الجودة (محمود، 2022).

دوافع التدريب

تتلخص الدوافع التدريب في الثمرات التي ستحقق من ورائه وهي حسب حيدر (2020):

1. زيادة الإنتاج: هي زيادة في كميته، فتدرب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم معناه إتقانهم للعمل، ومن ثم زيادة قدراتهم الإنتاجية.
2. تحسين نوعية الإنتاج: إذ أن تدريب الفرد على أداء عمله وفق شروط، يؤدي إلى أداء العمل بنوعية عالية.
3. تقليل معدل دوران العمل: فتدريب العاملين وزيادة قدراتهم ومعارفهم يعكس اهتمام الإدارة بهم، مما يؤدي إلى زيادة رغبتهم في العمل، ومن ثم استقرارهم وعدم ترك الخدمة، وتقليل معدل دوران العمل.
4. توفير قوة احتياطية: التدريب يوفر بالأساس الكفاءة والقدرات المطلوبة للعمل بشكل مباشر، فأحد أهم أهداف التدريب هو إعداد قائد ومدراء لقيادة المنظمات وقت الحاجة لهم، وبلورة خبراتهم ومعارفهم.
5. تقليل الحوادث: يسعى التدريب في تنمية المهارات لدى العاملين وتعليمهم على التقنيات الجديدة واستخدام الآلات لتجنب الحوادث والتقييد بقواعد السلامة العامة.

الكفاءة الإنتاجية

الكفاءة الإنتاجية: يقصد بها الاستخدام الأمثل للموارد والطاقات المتاحة بمعنى الاستفادة المثلى من عناصر الانتاج المتاحة للموصول إلى أفضل إنتاج ممكن (عبد القادر، 2018).

أهمية الكفاءة الإنتاجية

العوامل المحددة للكفاءة الإنتاجية في قوى الأمن حسب عبد القادر (2018): إن تحسين الكفاءة الإنتاجية ليس مجرد تطوير للعمل والأداء، ولكنّه في الأساس أداء الأعمال بطريقة صحيحة، ومن أجل تأدية الأعمال الصحيحة لأبد من معرفة أهم العوامل التي تحدد كفاءة المؤسسة الإنتاجية والتي يمكن تصنيفها الى ما يلي:

1. عوامل فنية: هي المستوى التكنولوجي المستخدم في إنتاج المواد الخام المستخدمة وطرق العمل وأساليبه، ومستوى التجهيز الآلي المستخدم في الإنتاج، وتصميم العمل ومكان العمل.
2. عوامل انسانية: وهي عوامل تؤثر في الاداء الفعلي، وركيزتها المعرفة والتعليم والخبرة والتكوين الجسماني للعامل، والقدرات والمهارات الشخصية وعوامل أخرى تؤثر في دافعية الأفراد إلى العمل، وتحددها الرغبات الإنسانية والعلاقات الاجتماعية والأوضاع التنظيمية وطبيعة العمل.
3. عوامل داخلية: هي العوامل التي تخضع لسيطرة الإدارة بدرجات متفاوتة، أي التي يمكن للإدارة في المؤسسة أن تؤثر فيها بقراراتها وسياساتها بدرجات متباينة.
4. عوامل خارجية: هي العوامل ذات التأثير في الإنتاجية والناعبة أساساً من ظروف البيئة المحيطة وأوضاعها، والتي لا يتوفر للإدارة عليها رقابة أو تأثير وهي خارج سيطرتها في المؤسسة.

استراتيجية تحسين الكفاءة الإنتاجية

هناك عدة خطوات يجب اتباعها عند رفع الكفاءة الإنتاجية كما أشار الجروشي (2017):

1. تحديد أهداف المنظمة على أساس من المرجعية الإدارية وتحليل وتقييم بينتها الخارجية والداخلية
2. الحافز المادي والمعنوي للأفراد من أجل تقديم الخدمات بأقل جهد، وكفاءة وفاعلية عالية.
3. تبني خصائص وأساليب فنية وإدارية تمكن من إزالة العقبات التي تواجه العاملين في قوى الأمن.

علاقة التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية

تعتمد العلاقة بين التدريب والكفاءة الانتاجية على عدة عوامل وأسباب، مرتبطة ببعضها البعض بطريقة تكاملية، إذ يتوجب على التدريب اعداد كوادر مؤهلة وقادرة على العمل وأداء الخدمة المطلوبة منها بشكل سليم، فرفع الانتاجية مرتبط بمستوى أداء الخدمة المطلوبة ورضى المواطنين أو الجمهور من هذه الخدمات، وسرعة تنفيذها، وعند الحديث عن قوى الأمن، فالأمر يتعلق بتحقيق الهدف العام من وجودها وهو توفير الأمن بكافة أنواعه للوطن والمواطن، ففوائد برامج التدريب المبنية على الأسس العملية كثيرة حسب الجروشي (2017)، ومنها ما يلي:

1. رفع الكفاءة الإنتاجية: فهي تدفع الإدارة إلى ضرورة تبنيها لأنها تساهم بشكل فعال في رفع الإنتاجية.
2. رفع الروح المعنوية: فمعرفة الفرد العامل بكيفية انجاز عمله واثقانه له، يؤدي إلى زيادة الاهتمام بالعمل، وإلى التقليل من معدلات الغياب ودوران العمل.
3. رفع جودة الخدمات المقدمة: فبرامج التدريب الجيدة تساهم في تحسين طريقة وأسلوب العمل مما يؤدي الى تحسين جودة الخدمة المقدمة.
4. تقليل الحاجة الى الاشراف: لأن العامل المُدرّب لا يحتاج إلى اشراف محكم ومستمر، وبالتالي التدريب يساهم في تقليل عدد الوظائف الإشرافية اللازمة، مما يساهم في تقليل تكلفة هذه الوظائف.

مراكز تدريب قوى الأمن

أصبح هناك حاجة ماسة لإنشاء مراكز وكليات وأكاديميات تدريبية متخصصة في مجال العمل الأمني ووظائفه نظراً لتطوره وتوسعه، ولمواكبة التطور الحاصل في المنطقة، وانطلاقاً من أهمية التدريب لقوى الأمن تم استحداث العديد من المراكز التدريبية المختصة بالتدريب حسب مهامها، وهناك مراكز تدريبية مشتركة لجميع قوى الأمن، ودورها تدريب الأفراد على المهام المشتركة عندما تعمل مع بعضها البعض في الميدان، كطبيعة العمل الأمني المشترك، والعمليات المشتركة حسب محمود (2022) ونذكر منها ما يلي:

1. هيئة التدريب العسكري: تم إنشاء هيئة التدريب العسكري عام 2007م، بموجب مرسوم الرئيس (35) لسنة (2007)، بغرض توحيد التدريب في قوى الأمن الفلسطينية.
2. مركز التدريب في وزارة الداخلية: تم إنشاء مركز التدريب في وزارة الداخلية عام 2008م.
3. مركز تدريب حرس الرئيس: تم إنشاؤه عام 2008م.
4. مركز تدريب الدفاع المدني: بدأ التدريب في مركز الدفاع المدني الذي تم إنشاؤه عام 2009م.
5. أكاديمية الأمن الوقائي: تم استحداث أكاديمية الأمن الوقائي عام 2011م.
6. مدرسة الاستخبارات العسكرية: تم إنشاء مدرسة الاستخبارات عام 2011م.
7. جامعة الاستقلال: تم إنشاء جامعة الاستقلال في عام 2006م، في مدينة أريحا، ككلية أمنية يقام فيها التدريب العسكري، والأمني لجميع منتسبي القطاع الأمني.
8. كلية الشرطة: تم إنشاء كلية فلسطين للعلوم الشرطية عام 2008م، وأخذت الصفة الرسمية في 2016م.
9. مركز تدريب الأمن الوطني: تم إنشاء مركز التدريب في الأمن الوطني منذ بداية تشكيل السلطة الوطنية.

الدراسات السابقة في مجال التدريب والكفاءة الإنتاجية

- أجرى عبد الكلام Abd Alkalam (2021) دراسة بعنوان: "الضبط الرقابي ونظام المعلومات ودوره في تحديد الاحتياجات التدريبية ومنهجية التدريب في قوى الأمن المغربي"، حيث حدد الاحتياجات التدريبية لقوى الأمن من منطلق المهام التي تقوم بها هذه قوى الأمنية والتهديدات التي تتعرض لها، مع إدراك خصوصية البيئة التي تعمل فيها، وقد ركزت هذه الدراسة على وضع نماذج منهجية بخطوات مرتبة ترتيباً منطقياً، والتي أبرزت الحاجة إلى التركيز على جوانب الاتصال وحماية النظام الأمني الداخلي من المخاطر الخارجية، في الوقت الذي أبرزت فيه هذه الدراسة ضرورة تحقيق الاحتياجات التدريبية المتعلقة بتقوية الذات، والالتزام والحاجات التكاملية، والتعاون، وأكدت الدراسة على ضرورة تبني التكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي، والتعلم المستمر الذي بدوره يزيد من رفع الكفاءة الإنتاجية، واعتبارها جزءاً أساسياً من منهجية تحديد الاحتياجات التدريبية، التي تركز على الكشف عن الأخطاء التي يرتكبها موظفو الأمن وذلك للدلالة على الفجوة في الكفاءة.
- أجرى العتيبي (2020) دراسة بعنوان: "التدريب الأمني ودوره في الوقاية من وقوع الأزمات الأمنية، من وجهة نظر العاملين في كلية الملك فهد الأمنية" في السعودية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب الأمني في ضوء رؤية العاملين في كلية الملك فهد الأمنية، والتعرف على واقع الأزمات الأمنية من وجهة نظرهم، ومدى مساهمة التدريب الأمني في الوقاية من وقوع الأزمات الأمنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وكان أهم نتائج الدراسة: عدم وجود فروقات حول محوري الدراسة وواقع التدريب الأمني من وجهة نظر العاملين في كلية الملك فهد الأمنية، ومدى مساهمة التدريب الأمني في الوقاية من وقوع الأزمات في ضوء رؤية العاملين في كلية الملك فهد الأمنية، أما أهم التوصيات: فكانت تحديد الاحتياجات التدريبية الأمنية التي تُعنى بالوقاية من وقوع الأزمات الأمنية، وتطوير برامج الدورات التدريبية الأمنية التي تعنى بالوقاية من وقوع الأزمات، واستخدام نماذج متطورة لتحديد معايير جودة التدريب الأمني التي تُعنى بالوقاية من الأزمات الأمنية .
- أجرى هاربرت وآخرون Herbert et al (2021)، دراسة بعنوان: "الأطر العقلية للتدريب لمهنية العمل باستخدام وسائل التواصل في التدريب الأمني" Cognitive load considerations for Augmented Reality in network security training في استراليا و نيوزيلندا، وكانت منهجية تحديد الاحتياجات تركز على تحديد مصادر الخطأ الأدائي للموظفين، وذلك من أجل التعرف على الإطار المعرفي لهذه الاحتياجات المعرفية، وقد تم تحديد أربعة قطاعات لهذه المهمة، ومن خلالها طوروا قائمة للمؤشرات الدالة على كل من هذه المجالات في إطار المهمة الأمنية الشمولية التي تتضمنها الكفاءة الإنتاجية .
- أجرى كولفيريد وليرمولينكو Kolvereid and Lermolenko (2019) دراسة بعنوان "تدريب قوى الأمن الأوكراني في مجال خلق الوظائف" "Training Ukrainian Military in Job Creation and job taking"، وقد بينت الدراسة ضرورة أن تكون الاحتياجات التدريبية مدخلاً أساسياً لتصميم البرنامج التدريبي، وضرورة اشتراك كافة الأطراف ذات العلاقة في البرنامج، وأبرزت الدراسة ضرورة الاهتمام بروح المبادرة والعمل الريادي كجزء من الاحتياجات التدريبية، والبحث في خصوصية المبادرة في العمل الأمني، وكما ركزت الدراسة على دور المخرجات والملاحظات المجتمعية في تحديد الاحتياجات التدريبية كمصدر أساسي للمعلومات اللازمة لرفع الكفاءة الإنتاجية .

منهجية وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة

يتبع البحث المنهج الوصفي، وذلك لأن هذا المنهج هو الأنسب لأجراء هذا البحث، وهو منهج قائم على وصف وتحديد الحقائق المتعلقة بالموقف الراهن حيث يصفها وصفاً تفسيرياً، بدلالة الحقائق والبيانات المتوافرة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من المتدربين في هيئة التدريب العسكري في فترة انعقاد دورة القيادات المتوسطة الخامسة والعشرون في العام (2023م)، أجريت الدراسة على عينة عددها (50) من المتدربين في معهد التدريب المركزي، تم اختيارهم بطريقة عشوائية والجدول (1)، (2)، (3)، (4) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة.

جدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من بكالوريوس	38	76.0
بكالوريوس	12	24.0
المجموع	50	100.0

جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	6	12.0
من 30 - وأقل من 40 سنة	30	60.0
أكثر من 40	14	28.0
المجموع	50	100.0

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
دبلوم فأقل	6	12.0
بكالوريوس	37	74.0
دراسات عليا	7	14.0
المجموع	50	100.0

جدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجهاز

الجهاز	التكرار	النسبة المئوية (%)
أمني	2	5.9
عسكري	4	11.8
المجموع	34	100.0

أداة الدراسة:

اعتماداً على أدبيات البحث، والدراسات السابقة واستشارة الخبراء، تم بناء إستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، واشتملت الاستبانة على البعدين التاليين كما في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) أبعاد الاستبانة

الرقم	البعد	عدد العبارات	أرقام العبارات (الأسئلة)
(1)	التدريب	10	10
(2)	الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الأجهزة الأمنية	10	20 - 11
	المجموع	20	

تقنين أداة البحث:

1. صدق الأداة:

تم عرض أداة البحث على مجموعة من المختصين والمشرفين الأكاديميين، والمشرف على هذا البحث الذي أوصى بصلاحيته بعد إجراء التعديلات عليها، وقد تم إجراء تلك التعديلات وإخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

2. ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة استخدمت معامل ألفا كرونباخ لاستخراج الثبات، فبلغت نسبته الكلية على عبارات الاستبانة (0.911). وهي نسبة ثبات تؤكد إمكانية استخدام الأداة.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات تم إدخالها للحاسوب، من أجل معالجتها بواسطة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد استخدمت النسب المئوية، والانحرافات المعيارية، والمتوسطات الحسابية الموزونة، ومعادلة كرونباخ الفا - Cronbach's Alpha (الاتساق الداخلي).

تحليل ومناقشة اسئلة ونتائج الدراسة

السؤال الرئيس: هل للتدريب تأثير في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن الفلسطينية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات الأداة والأبعاد، والجدول التالي يبين هذه النتائج.

جدول رقم (6): معايير الحكم على متوسط استجابات العينة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها

درجة الموافقة	الوزن النسبي		المتوسط الحسابي		الوزن الرقمي
	الى	من	الى	من	
منخفضة جداً	أقل من 36.00	20.00	أقل من 1.80	1.00	1
منخفضة	أقل من 52.00	36.00	أقل من 2.60	1.80	2
متوسطة	أقل من 68.00	52.00	أقل من 3.40	2.60	3
مرتفعة	أقل من 84.00	68.00	أقل من 4.20	3.40	4
مرتفعة جداً	100.00	84.00	5.00	4.20	5

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

أولاً. السؤال الفرعي الأول ما مستوى التدريب في قوى الأمن الفلسطينية؟

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالبعد الأول (مستوى التدريب)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
1	تهتم قوى الأمن الفلسطينية بتدريب وتطوير العاملين فيها.	3.98	0.68	79.6	مرتفعة
2	تحدد قوى الأمن الفلسطينية احتياجات العاملين فيها من التدريب وفق احتياجات العمل.	3.62	0.78	72.4	مرتفعة
3	توفر قوى الأمن الفلسطينية الفرص التدريبية لكل العاملين فيها حسب احتياجاتهم.	3.02	1.13	60.4	متوسطة
4	توفر قوى الأمن الفلسطينية الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية التي يشارك فيها العاملين.	3.60	0.86	72	مرتفعة
5	توضح قوى الأمن الفلسطينية أهداف الدورات التدريبية للعاملين المشاركين فيها.	3.64	0.80	72.8	مرتفعة
6	تحرص قوى الأمن الفلسطينية على تطابق البرامج التدريبية مع احتياجات العاملين فيها من المهارات.	3.66	0.77	73.2	مرتفعة
7	تعمل قوى الأمن الفلسطينية على تدريب العاملين في مراكز متخصصة.	4.02	0.71	80.4	مرتفعة
8	تستخدم قوى الأمن الفلسطينية أساليب متنوعة في تدريب العاملين.	3.86	0.64	77.2	مرتفعة
9	تحرص قوى الأمن الفلسطينية على وضوح المواد التدريبية وفهمها من قبل العاملين.	3.72	0.67	74.4	مرتفعة
10	تحرص قوى الأمن على توفير أفضل المدربين لتدريب العاملين فيها.	3.76	0.74	75.2	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.69	0.52	73.8	مرتفعة

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (7) أنّ مستوى التدريب في قوى الأمن الفلسطينية كان مرتفع، حيث كانت نسبته المئوية بين (68.00%-84.00%)، وهذا يدل على أهمية التدريب ودوره في تطوير كوادر المؤسسة الأمنية بمجمل عملها واختصاصها، حيث يتم برمجة التدريب وفق الاحتياج الفعلي لقوى الأمن الفلسطينية وهذا ما أظهر هذه النتائج المرتفعة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما هو مستوى اهتمام قيادة قوى الأمن الفلسطينية بالكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها؟ وكانت النتائج المتعلقة بالبعد الثاني (الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الأجهزة الأمنية):

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثاني (الكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
11	توجه قوى الأمن الفلسطينية العاملين فيها لاستثمار الموارد المستخدمة بالشكل الأمثل.	3.64	0.83	72.8	مرتفعة
12	تحرص قوى الأمن الفلسطينية على تحقيق الاستفادة القصوى من عناصر الإنتاج.	3.70	0.71	74	مرتفعة
13	تهتم قوى الأمن في قياس إنتاجية العاملين فيها.	3.42	0.97	68.4	مرتفعة
14	تعمل قوى الأمن باستمرار على تقييم كفاءة العاملين فيها.	3.44	1.09	68.8	مرتفعة
15	تحدد قوى الأمن الفلسطينية مواطن الضعف في أداء العاملين فيها.	3.44	0.84	68.8	مرتفعة
16	تطور قوى الأمن الفلسطينية قدرات العاملين فيها لمعالجة الانخفاض في إنتاجيتهم.	3.46	0.84	69.2	مرتفعة
17	تمنح قوى الأمن الفلسطينية الحوافر للعاملين الذين يتمتعون بكفاءة إنتاجية عالية.	3.18	1.00	63.6	متوسطة
18	تهبى قوى الأمن بيئة عمل مناسبة لزيادة كفاءة العاملين فيها.	3.36	1.03	67.2	متوسطة
19	تعتبر قوى الأمن الفلسطينية الكفاءة الإنتاجية للعاملين أحد أهم عناصر الترقية في العمل	2.96	1.09	59.2	متوسطة
20	تستخدم قوى الأمن الفلسطينية الأساليب المناسبة لقياس الكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها	3.28	0.86	65.6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.39	0.67	67.8	متوسطة

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (9) أن مستوى اهتمام قيادة قوى الأمن الفلسطينية بالكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها كانت مرتفعة، يدل ذلك على دعم كامل للتدريب من قبل القيادة وعلى أهمية دور القيادة في تحديد الاحتياجات التدريبية حسب الرؤية والرسالة التي يجب على العاملين في قوى الأمن الفلسطينية أن تؤديها.

ثالثاً. السؤال الفرعي الثالث:

1. هل هناك علاقة ارتباط بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن الفلسطينية؟

وتتعلق بهذا السؤال فرضية الدراسة الأولى:

الفرضية الأولى: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن.

لفحص الفرضية تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن،، والجدول رقم (10) يبين النتائج:

جدول (10) نتائج اختبار بيرسون

نتيجة الفرضية العدمية	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الكفاءة الإنتاجية	التدريب
معنوية	.000	.574**		

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).

يتضح من نتائج الجدول (10) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن، حيث بلغ معامل الارتباط على الدرجة الكلية ($r=0.574^{**}$) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) وهذا يشير إلى أنه كلما ارتفعت جودة التدريب، كلما زادت الإنتاجية والكفاءة، والعكس صحيح.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع:

1. هل هناك علاقة تأثير بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن الفلسطينية؟

وتتعلق بهذا السؤال فرضية الدراسة الثانية

الفرضية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن.

ولفحص مدى إسهام التدريب لدى العينة ككل في الكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن، عمد الباحثين إلى استخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression).

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط ((Simple Linear Regression)) للتنبؤ في الكفاءة الإنتاجية من خلال التدريب للعينة ككل

مستوى الدلالة	قيمة ت	الثابت	التدريب					المتغيرات المفسرة	المتغير التابع الكفاءة الإنتاجية
			قيمة بيتا المعيارية	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	معامل التحديد R Square		
.000	4.8 52	.67 3	.574	.00 0	23.538	.315	.329	التدريب	

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).

يوضح الجدول السابق قيمة معامل التحديد للتدريب والذي بلغ (0.329). تقريباً، وهذا يعني أن التدريب تفسر ما نسبته 33% تقريباً من التباين في الكفاءة الإنتاجية، ويتسم النموذج المفسر بالصلاحيية والموثوقية بقيمة (ف) لمتغير (التدريب) قد بلغت (ف: 23.538) وكانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$)، أما معامل بيتا المعيارية (للتدريب) قد بلغت (0.574)، وثابت معادلة الانحدار (0.673).

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. إن مستوى التدريب في قوى الأمن الفلسطينية كان مرتفعاً بنسبة مئوية (84%).
2. إن مستوى اهتمام قادة قوى الأمن الفلسطينية بالكفاءة الإنتاجية للعاملين لديها، كان بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (84%).
3. يوجد علاقة ايجابية بين التدريب والكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن بدرجة مرتفعة، (كلما زاد التدريب ازدادت الكفاءة الإنتاجية والعكس صحيح).
4. لا تؤثر المتغيرات الديمغرافية على أثر التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في قوى الأمن الفلسطينية.

التوصيات:

بعد قراءة وترجمة نتائج التحليل الإحصائي، توصل الباحثين إلى التوصيات التالية:

1. التركيز على الاهتمام بالتدريب كطريقة لخلق الكوادر المدربة، التي تعتبر ميزة تنافسية.
2. التركيز على تقييم التدريب بعد انتهائه، لتقييم مدى نجاحه في تحقيق الأهداف المطلوبة.
3. تحديد الاحتياجات التدريبية حسب احتياجات العمل والاستفادة الفعالة من البرامج التدريبية.
4. توفير أنواع مختلفة من البرامج التدريبية للعاملين.
5. إشراك العاملين في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخاص بهم.
6. إشراك العاملين في عملية التدريب المستمر حسب التخصصات لكل منهم، من خلال دورات داخلية وخارجية.
7. على قوى الأمن زيادة التركيز على الكفاءة الإنتاجية للعاملين.
8. ضرورة المحافظة على استمرار قياس وتقويم الكفاءة الإنتاجية للعاملين لاكتشاف مواطن الضعف فيها ومعالجتها، لتحديد معايير واضحة لاختيار العاملين ومشاركتهم في دورات تدريبية مبنية على العدالة في اختيار العاملين.
9. استخدام أساليب حديثة ومتنوعة في التدريب وخاصة في مجال رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.
10. أن تكون البرامج التدريبية متخصصة ووفق احتياجات العاملين ومتطلبات العمل داخل قوى الأمن.

المصادر والمراجع:

أولاً. المراجع العربية:

- أبو ذياب، عماد. (2017). "تقييم موظفي الدفاع المدني الفلسطيني لبرامج التدريب الفني الخارجي التي شاركوا بها وعلاقة هذه البرامج التدريبية بأدائهم" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- أحمد عرفة، سميرة شلبي. (2017). "الإدارة الإنتاجية والفراغ فعاليات نظام وتخطيط ورقابة الإنتاج"، القاهرة- ط4.
- بن عيشي، عمار. (2017). "التدريب ودوره في الجودة الشاملة للمنظمات"، الأردن، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1.
- تقرير وزارة الداخلية لعام 2020، رام الله، فلسطين.
- التميمي، سعود بن عبد الله سعود. (2016). "دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير التدريب والتعليم في كلية الملك خالد العسكرية". رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الجروشي، علي، الفضيل، عبد الحميد. (2017). "قياس الكفاءة الإنتاجية الداخلية للعملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي (دراسة تطبيقية لحالة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- جامعة مصراته)"، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 5 (2).

- الجوابرة، عطا. (2013). "الاحتياجات التدريبية لمنتسبي شرطة المرور في محافظات جنوب الضفة الغربية". رسالة الماجستير، فلسطين: جامعة القدس.
- الحميدي، عبد الله. (2016). "التدريب الإداري وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة نايف للعلوم الأمنية"، رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- حيدر، عصام. (2020). "التدريب والتطوير"، جامعة الافتراضية السورية، سورية، دمشق.
- الخطة الاستراتيجية لعام 2017-2022، وزارة الداخلية، رام الله، 2017، فلسطين.
- الخطيب، أحمد؛ عبد الله العنزي. (2008). "تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية"، الأردن، عمان: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1.
- السكارنة، بلال. (2011). "تصميم البرامج التدريبية"، دار مسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى.
- الطعاني، حسن أحمد. (2010). "التدريب الإداري المعاصر". الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2.
- عبد القادر، نهاد، عارف، إبراهيم. (2018). "التدريب ودوره في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصرفي دجلة والفرات وكردستان في السلمانية" جامعة التنمية البشرية، السلمانية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (54).
- العتيبي، نواف. (2020). "التدريب الأمني ودوره في الوقاية من وقع الأزمات الأمنية من وجهة نظر العاملين في كلية الملك فهد الأمنية". رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- العنزي، فهد. (2014). "دور التدريب الإداري في إدارة الأزمات: دراسة مسحية على قادة الحرس الوطني الكويتي". رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.
- الكبيسي، عامر. (2002). "أولويات التدريب الأمني العربي رؤية منهجية". الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط1.
- الكبيسي، عامر. (2010). "التدريب الإداري والأمني - رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين"، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط1.
- محمود، إيمان. (2022). "واقع تحديد الاحتياجات التدريبية لمنتسبي قوى الأمن الفلسطينية والنموذج المقترح"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاستقلال، أريحا.

ثانياً. المراجع الأجنبية:

- Abou ELKalam, A. (2021). Securing SCADA and Critical Industrial: From Needs to Security Mechanisma, International Journal of Critical Infrastructure Protection 32,100394.
- Seibold, Clemens, & others. (2020). Accurate and robust neural networks for face morphing attack detection. Journal of Information Security and Applications, Vol.53 (2020) 102526
- Kolvereid, Lars, Oga Lermolenko. (2019). Training Ukrainian Military in Job Creation and Job Taking, European Journal of Training and Development, vol 44 no 4/5, pp:449-468.
- Herhert, Bradliy, & others. (2021). Cognitive Load Considerations for Augmented Reality in Network Security Training, <https://doi.org>.

ثالثاً. المواقع الإلكترونية:

- <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/training-and-development/>, الحكومة الأمريكية 2020.