

عنوان البحث

"تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع
الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية"

"Impact of Training Courses on Skill Development and Performance
Enhancement of Private Sector Employees in the Eastern Region of Saudi
Arabia"

إعداد الطالبة/

فاطمة احمد محمد بن هويشل

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور/ الفیصل عبدالحمید

الأستاذ الدكتور/ فايز جراد

العام الدراسي 2024

"تؤكد الطالبة أن كل ما ورد في هذا العمل من أفكار وأبحاث وبيانات هو نتاج جهودها الشخصية تحت إشراف جامعة ميدأوشن ويتم منح الجامعة الحق الحصري وغير القابل للإلغاء في نشر هذا العمل وتوزيعه وتسويقه بأي شكل من الأشكال، سواء كان ذلك مطبوعاً أو إلكترونياً".

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تقييم مدى تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية ويركز البحث على أهمية التدريب المستمر في تطوير الكوادر البشرية وزيادة إنتاجيتها، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل.

أهداف البحث:

- تحديد أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين.
- قياس تأثير الدورات التدريبية على أداء الموظفين.
- تحديد العوامل المؤثرة في فعالية الدورات التدريبية.
- اقتراح توصيات لتعزيز دور التدريب في تطوير الكوادر البشرية بالمنطقة الشرقية.

منهجية البحث:

- العينة: تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية.
- أدوات جمع البيانات: تم استخدام الاستبيانات لتجميع البيانات من الموظفين والمدراء.
- تحليل البيانات: تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة للوصول إلى النتائج.

النتائج:

قد أظهر البحث أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم. كما حدد البحث العوامل المؤثرة في فعالية الدورات التدريبية، مثل نوع التدريب، مدته، وتوافقها مع احتياجات العمل.

أهمية البحث:

- يساهم البحث في تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير.
- يقدم توصيات عملية لتحسين برامج التدريب في الشركات.
- يدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الكوادر البشرية.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، تطوير المهارات، أداء الموظفين، القطاع الخاص، المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، التعليم المستمر.

إهداء

إلى الوالدين الكريمين

أهدي إليكما ثمرة جهودي، رسالة الماجستير هذه، تعبيراً عن خالص امتناني و عرفاني بفضلكما الكبير في تربية ونشأتي ووصولي إلى هذه المرحلة من النجاح.

فكان دعمكما الدائم ونصائحكم الحكيمة شمعة تنير دربي، وبوصلة تُرشدني إلى الطريق الصحيح.

لا أنسى صبركما وتضحياتكما من أجلي، ودعاءكما المستمر لي بالتوفيق والسداد.

فإن كان لي فضل في هذه الرسالة، فأنتم أصحاب الفضل الأول والأخير.

فجزاكم الله خير الجزاء، وبارك في عمركما، وحفظكما من كل سوء.

مع خالص حبي وتقديري واحترامي.

شكر وتقدير

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وبعد:

الحمد و الشكر لله تعالى، الذي مَنّ علينا بنعمٍ لا تُعدّ وعطاء لا يحصى فقد وفقنا لإنجاز هذه الرسالة.

فإنّ الشكر والفضل من الله ابتداءً وانتهاءً.

فمنّ الله عليّ بوجود أساتذةٍ كرامٍ بذلوا قصارى جُهدهم لتتوير دربي وتوجيهي في رحلتي العلمية.

فأشكرُ الأستاذ الدكتور الفيصل عبدالحميد محمد حسن و الأستاذ الدكتور فايز علي جراد ، على دعمهما وتوجيههما خلال رحلتي العلمية في إنجاز هذه رسالة.

فقد كان لجهودهما وحرصيهما على متابعة تقدمي وتقديم النصائح والتوجيهاتِ أثرٌ كبيرٌ في إنجازِ هذا العملِ على أكمل وجهٍ.

فجزاهما الله خيرَ الجزاءِ على ما قدماه من دعمٍ وتوجيهٍ، وبارك في عمرهما، وحفظهما من كلّ سوءٍ.

كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع من ساعدنا وساندنا خلال رحلتنا العلمية، من أساتذةٍ وزملاءٍ وأصدقاءٍ، على دعمهم وتشجيعهم.

فإنّ كانَ لنا أيُّ إنجازٍ في هذه الرسالة، فهو بفضلٍ مساعدتِكُما وتعاونِكُما.

مع خالص شكرنا وتقديرنا واحترامنا.

قائمة المحتويات

أ	الغلاف
ب	حقوق الطباعة
ت	الملخص
ث	إهداء
ج	شكر وتقدير
ح	قائمة المحتويات
ز	فهرس الجداول
1	الفصل الاول : الإطار العام للدراسة
1	1. المقدمة
1	2. مشكلة الدراسة
2	3. أهمية الدراسة
3	4. اهداف الدراسة
5	5. تساؤلات الدراسة
6	6. فروض الدراسة
6	7. المنطلقات النظرية للدراسة
7	8. المنهجية وطرق البحث
7	9. أدوات الدراسة
8	10. حدود الدراسة
10	الفصل الثاني : الدراسات السابقة والإطار النظري
10	المبحث الأول : الدراسات السابقة
10	دور التدريب التخصصي في تنمية مهارات العاملين في إمارة المنطقة الشرقية
11	أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية علي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)

12	أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وانتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة "
13	أثر التدريب على أداء العاملين " دراسة حالة المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتنقيب "
16	أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية
18	"أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش"
19	دور التدريب في تطوير مهارات الموظفين في منظمة أطباء بلا حدود في اليمن
20	التعليق علي النظريات السابقة
21	المبحث الثاني:الدورات التدريبية ومهارات الموظفين في المنطقة الشرقية بالمملكة
21	❖ أهداف الدورات التدريبية.
21	❖ فوائد الدورات التدريبية
22	❖ أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين.
23	❖ أنواع الدورات التدريبية وأساليب التدريب المختلفة.
24	❖ العوامل المؤثرة على أداء الموظفين.
26	المبحث الثالث : المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية
26	• المنطقة الشرقية بين الماضي والحاضر
26	• الأهمية الاقتصادية والمناخ
27	• المناطق السياحية بالمنطقة الشرقية
29	الفصل الثالث: منهجية الدراسة

29	• المقدمة
29	• نوع الدراسة وطبيعتها
29	• مجتمع الدراسة وعينة الدراسة
29	• أدوات جمع البيانات
30	• شرح أداة الدراسة
30	• نقاط القوة في الاستبيان
30	• أقسام الاستبيان
31	• الأساليب الإحصائية
32	• استخدام النتائج
33	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل البيان
33	• المقدمة
33	• وصف خصائص عينة الدراسة
33	1. الفئة العمرية
34	2. الجنس
34	3. المستوى التعليمي
35	4. مجال العمل
36	5. مدة خبرتك في العمل
37	6. شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي
38	• أسئلة الاستبيان الخاصة بالدورات التدريبية
38	7. عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام
40	8. نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها
41	9. العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين
42	10. مجالات تحسن أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية

44	11. احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي
45	12. العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين
47	13. نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص
48	14. معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعّالة
49	15. العوامل التي تشجعني على المشاركة في برامج التدريب والتطوير
51	16. المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص
52	17. جدول التوزيع التكراري لآراء العينة حول أسئلة الاستبيان ومقياس ليكرت
54	18. جدول مقياس ليكرت الخماسي
54	• تحليل البيانات
66	• اختبار الفرضيات حول تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية
66	• فرض 1: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
67	• فرض 2: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
68	• فرض 3: تتأثر فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحتوى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.
69	• فرض 4: مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بالمملكة مرتفع.
71	• الفصل الخامس : النتائج والتوصيات
71	مقدمة

71	صياغة النتائج والتوصيات المقترحة
72	توصيات لتحقيق رؤية المملكة 2030 من خلال تطوير الكوادر
73	الربط برؤية المملكة 2030
73	توصيات إضافية
74	المراجع
74	○ المراجع العربي
75	○ المراجع الأجنبية
75	○ مواقع الانترنت
77	الملاحق
77	● الشكر للجنة تحكيم الاستبيان على مساهماتها في تطوير الاستبيان
78	● الاستبيان

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
	جدول (1) وصف متغير العمر
	جدول (2) وصف متغير الجنس
	جدول (3) وصف متغير المستوى التعليمي
	جدول (4) وصف متغير مجال العمل
	جدول (5) وصف متغير مدة الخبرة في العمل
	جدول (6) وصف متغير عدد الدورات التدريبية خلال العام الماضي
	جدول (7) وصف متغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام
	جدول (8) وصف متغير نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها
	جدول (9) العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين
	جدول (10) وصف متغير مجالات تحسن أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية
	جدول (11) وصف متغير احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي
	جدول (12) وصف متغير العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين
	جدول (13) وصف متغير نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص
	جدول (14) معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة
	جدول (15) وصف متغير العوامل التي تشجعي على المشاركة في برامج التدريب والتطوير
	جدول (16) المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص
	جدول (17) وصف التوزيع التكراري لآراء العينة حول أسئلة الاستبيان
	جدول (18) المقياس الخماسي لمقياس ليكرت لدرجات الإختيارات
	جدول (19) تحليل البيانات

الفصل الاول : الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

في ظلّ مشهد الأعمال التنافسي المُتسم بالتغيّرات المتسارعة، تُواجه الشركات تحدياتٍ جمة للحفاظ على ريادتها ومكانتها المُتقدّمة. لا تقتصر عوامل النجاح على المنتجات والخدمات المُبتكرة أو الموارد المادية فحسب، بل تتطلّب أيضًا قوة عاملة مُتمكّنة ذات مهاراتٍ وأدواتٍ مُتطوّرة تُمكنها من التكيف مع اتجاهات السوق المُتغيّرة، وتلبية متطلبات العملاء، واستخدام أحدث التقنيات ولذا يُمثّل تدريب وتطوير الموظفين في الشركات حجر الزاوية في تحقيق هذه الغاية.

فبرامج التدريب المُصمّمة بعناية تُزوّد الموظفين بالمهارات والمعارف والكفاءات اللازمة للتفوّق في أدوارهم وتحقيق أهداف المنظمة. ولذلك، يُعدّ الاستثمار في تدريب الموظفين وتطويرهم قرارًا استراتيجيًا يُساهم في تعزيز أداء القوى العاملة، وتحسين الإنتاجية والكفاءة، وتطوير مهاراتهم ومعارفهم في مختلف المجالات ذات الصلة بأدوارهم.

وتهدف برامج التدريب الفعّالة إلى سدّ الفجوة بين المهارات الحالية للموظفين والاحتياجات المُتطوّرة للعمل، سواءً من خلال تعلّم برامج جديدة، أو تحسين مهارات التواصل، أو تعزيز القدرات القيادية¹. وذلك من خلال توفير برامج تدريبية مُستهدفة تُمكن الموظفين من اكتساب كفاءات جديدة، وتعزيز روح الابتكار، وتحسين القدرات القيادية، والتكيف مع متطلبات السوق المُتغيّرة.

ونتيجةً لذلك، تُصبح القوى العاملة أكثر قدرةً على أداء وظائفها بكفاءةٍ عالية، ممّا يُساهم في تحقيق النجاح المؤسسي على المدى الطويل². ولذلك، تُعدّ ممارسات تدريب الموظفين وتطويرهم ضروريةً لجميع المؤسسات والشركات، بغض النظر عن حجمها أو مجال عملها. فمن خلال الاستثمار في تنمية قدرات الموظفين وتعزيز مهاراتهم، تُؤسّس الشركات ثقافةً للنمو والتميّز تُساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والوصول إلى آفاقٍ جديدة من النجاح.

في هذه الدراسة، سنُسلّط الضوء على تأثير برامج التدريب على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. وسنُسعى إلى تقييم فعالية برامج التدريب المُقدّمة من قِبل المؤسسات في هذا القطاع، وتحديد العوامل التي تُؤثر على نجاحها، وتقديم توصياتٍ لتحسين وتطوير هذه البرامج.

لذا نعتقد أنّ هذه الدراسة ستُساهم في تعزيز ثقافة التعلم والتطوير المستمر في الشركات، ممّا سيُؤدّي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية، وتحقيق النجاح التنظيمي على المدى الطويل.

2. مشكلة الدراسة:

يواجه القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وخاصة في المنطقة الشرقية، تحديات كبيرة في مجال تطوير مهارات موظفيه وتحسين أدائهم. وتُشكّل هذه التحديات فرصةً لتحسين كفاءة القطاع الخاص وتعزيز قدرته على المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

وتُعزى هذه التحديات إلى عدة عوامل، منها:

¹ موقع أكاديمية الأداء العالي <https://hpaconsultant.com>

² موقع مركز فكر الأعمال للتدريب <https://bit.sa/blog>

- التطور السريع للتكنولوجيا وتغير متطلبات سوق العمل.
- الحاجة إلى زيادة الاستثمار في برامج التدريب والتطوير.
- الحاجة إلى تطوير أنظمة فعالة لتقييم برامج التدريب والتطوير.
- ضعف ثقافة التعلم المستمر لدى الموظفين.
- توفير فرص أكبر للموظفين للمشاركة في برامج التدريب والتطوير.

وتتمثل مشكلة الدراسة في عدم وجود دراسات كافية تُحدد أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة ، مما يُعيق تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تلبي احتياجات الموظفين وتحسن أدائهم.

وتُسعى هذه الدراسة إلى سدّ هذه الفجوة من خلال تقييم أثر الدورات التدريبية على تحسين مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، وتحديد احتياجات التدريب والتطوير الأكثر شيوعاً، وتقديم توصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة.

ومن خلال هذه الدراسة، نتوقع أن نُقدم مساهمة علمية قيّمة في مجال إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص والعام كذلك في المملكة العربية السعودية وليس فقط بالمنطقة الشرقية مما يساهم في تحقيق رؤيه المملكة 2030 فالعنصر البشري المساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 هو الكنز الحقيقي للوطن، وهو أداة هذه الرؤية.³

3. أهمية الدراسة:

تُعدّ هذه الدراسة مهمة لأسبابٍ عديدة، منها:

1. تعزيز التنمية المستدامة والازدهار تطوير مهاراتي في المملكة:

- تُساهم الدورات التدريبية في تحسين مهارات وقدرات موظفي القطاع الخاص، مما يُؤدّي إلى زيادة إنتاجيتهم وكفاءتهم.
- يُؤدّي ذلك إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تُقدمها الشركات، مما يُساهم في زيادة قدرتها على المنافسة في السوق المحلي والعالمي.
- كما يُؤدّي إلى جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية إلى المملكة، مما يُساهم في خلق فرص عمل جديدة وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين.

2. تحسين الكفاءة الإنتاجية في القطاع الخاص:

- تُساعد الدورات التدريبية الموظفين على اكتساب مهارات جديدة وتطوير مهاراتهم الحالية، مما يُؤدّي إلى تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.
- كما تُساعدهم على مواكبة التطورات المتسارعة في مختلف المجالات، مما يُؤدّي إلى تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء.
- بالإضافة إلى ذلك، تُساهم الدورات التدريبية في تحسين معنويات الموظفين وزيادة شعورهم بالرضا عن عملهم، مما يُؤدّي إلى تحسين الإنتاجية بشكل عام.

³ موقع البوابة الموحدة للغرف السعودية <https://www.chamber.org.sa/sites>

3. توفير فرص عمل أفضل للمواطنين:

- تُساعد الدورات التدريبية الموظفين على اكتساب المهارات والخبرات التي تُؤهلهم لشغل وظائف أفضل وأعلى رواتب.
- كما تُساعدهم على تأسيس مشاريعهم الخاصة، ممّا يُؤدّي إلى خلق فرص عمل جديدة في السوق.
- بالإضافة إلى ذلك، تُساهم الدورات التدريبية في تحسين مستوى المعيشة للمواطنين بشكل عام.

4. رفع مستوى المعيشة في المملكة:

- تُؤدّي زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات إلى زيادة الأرباح في الشركات.
- تُؤدّي إلى زيادة الاستثمارات وتحسين فرص العمل، فيرتفع مستوى المعيشة للمواطنين بشكل عام.
- تُساهم الدورات التدريبية في تحسين مهارات الموظفين ، ممّا يُؤهلهم لشغل وظائف أفضل وأعلى رواتب.

5. سدّ الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومهارات الموظفين:

- تُساعد الدورات التدريبية الموظفين على اكتساب المهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل.
- تعمل الدورات التدريبية على تقليل معدلات البطالة وتحسين فرص توظيف الشباب.
- تساهم الدورات التدريبية في تحسين كفاءة القوى العاملة بشكل عام.

6. تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030:

- تُساهم هذه الدراسة في تحقيق العديد من أهداف رؤية المملكة 2030، بما في ذلك:
 - تنويع تطوير مهارات وخلق فرص عمل جديدة.
 - رفع مستوى كفاءة القوى العاملة.
 - تحسين جودة الحياة للمواطنين.
 - تعزيز التنمية المستدامة.

بشكل عام، تُعدّ هذه الدراسة مهمة للغاية لأنها تُساهم في تحقيق العديد من الفوائد للمملكة العربية السعودية، بما في ذلك التنمية المستدامة والازدهار تطوير مهاراتي وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين.

بالإضافة إلى ذلك، تُعدّ هذه الدراسة فريدة من نوعها لأنها تُركّز على أثر الدورات التدريبية على تحسين مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، وهي منطقة مهمة بالمملكة، حيث يوجد العديد من الشركات والمنظمات الخاصة والتي تقوم بتوظيف عدد كبير من الموظفين.

لذلك، فإنّ نتائج هذه الدراسة ستكون ذات أهمية كبيرة لصانعي القرار في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية كما سيستفيد بها كذلك صانعي القرار في القطاع العام بالمملكة.

4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف الرئيسية، يمكن تفصيلها على النحو التالي:

أولاً: التعرف على أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة .

- تحديد أنواع المهارات التي يتم تطويرها بشكل أكبر من خلال الدورات التدريبية.
- تحليل العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير المهارات.

ثانياً: تقييم أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة .

- تحديد جوانب الأداء التي يتم تحسينها بشكل أكبر من خلال الدورات التدريبية.
- تحليل العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين الأداء.

ثالثاً: تحديد احتياجات التدريب والتطوير الأكثر شيوعاً لموظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة .

- إجراء مسح لاحتياجات التدريب والتطوير لدى الموظفين.
- تحليل نتائج المسح لتحديد الاحتياجات الأكثر شيوعاً.
- تصنيف احتياجات التدريب والتطوير حسب المهارات والقدرات والمجالات الوظيفية.

رابعاً: تقديم توصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة لموظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة .

- تحديد العناصر الأساسية لبرامج التدريب الفعّالة.
- اقتراح نماذج لبرامج تدريبية تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص.
- تقديم توصيات لمعايير اختيار المدربين وتقييم البرامج التدريبية.

خامساً: المساهمة في تعزيز ثقافة التعلم المستمر لدى موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية .

- توعية الموظفين بأهمية التعلم المستمر في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.
- تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير.
- اقتراح مبادرات لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل.

وسوف تساهم هذه الأهداف في تحقيق الفوائد التالية:

- تحسين كفاءة وفعالية موظفي القطاع الخاص بالمملكة.
- تعزيز قدرة القطاع الخاص على المنافسة في السوق بالمملكة.
- المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة والازدهار بالمملكة.

إنّ تحقيق هذه الأهداف سوف يُساهم في تحسين مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، ممّا سيؤدّي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تُقدمها الشركات، وزيادة قدرتها على المنافسة، وخلق فرص عمل جديدة، وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين.

ومن الأهمية بمكان هنا أن نذكر أنّ هذه الأهداف قابلة للقياس والتقييم، ممّا سيُساعد في تحديد مدى فعالية هذه الدراسة في تحقيق أهدافها.

5. تساؤلات الدراسة :

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، سيتم طرح مجموعة من التساؤلات البحثية الرئيسية، والتي سنقوم بتفصيلها على النحو التالي:

أولاً: تساؤلات حول أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين:

- ما هو تأثير الدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة ؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين؟

ثانياً: تساؤلات حول أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين:

- ما هو تأثير الدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة ؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين؟
- ما هي جوانب الأداء التي يتم تحسينها بشكل أكبر من خلال الدورات التدريبية؟

ثالثاً: تساؤلات حول احتياجات التدريب والتطوير للموظفين:

- ما هي احتياجات التدريب والتطوير الأكثر شيوعاً لموظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة ؟
- هل تختلف احتياجات التدريب والتطوير حسب المهارات والقدرات والمجالات الوظيفية؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين؟

رابعاً: تساؤلات حول تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة:

- ما هي نماذج البرامج التدريبية التي تُناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص؟
- ما هي معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعّالة؟

خامساً: تساؤلات حول تعزيز ثقافة التعلم المستمر:

- ما هو مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟
- ما هي العوامل التي تُشجّع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير؟
- ما هي المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص؟

ستساعد الإجابة على هذه التساؤلات في تحقيق أهداف الدراسة، وفهم أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بالمملكة بشكل أفضل ومن المهم ملاحظة أنّ هذه التساؤلات قابلة للقياس والتقييم من خلال منهجية البحث المُعتمدة في هذه الدراسة.

6. فروض الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة فروض البحث حول أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين تحسين أدائهم وكذلك حول تعزيز ثقافة التعلم المستمر التالية:

- **فرض 1:** هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- **فرض 2:** هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- **فرض 3:** تتأثر فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكل ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحتوى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.
- **فرض 4:** مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بالمملكة مرتفع.

وهنا من المهم أن نذكر أن فروض البحث يجب أن تكون قابلة للاختبار والتقييم من خلال منهجية البحث المعتمدة في الدراسة.

7. المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى العديد من المنطلقات النظرية الهامة، منها:

أولاً: نظرية رأس المال البشري⁴:

- يُعدّ الاستثمار في تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب والتطوير أحد أهم العوامل التي تساهم في زيادة رأس المال البشري للمؤسسات.
- تساعد الدورات التدريبية على تعزيز مهارات وقدرات الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وإنتاجيتهم.
- تُساهم زيادة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات وتعزيز قدرتها على النمو والازدهار.

ثانياً: نظرية التعلم⁵:

- تُشير نظرية التعلم إلى أنّ الإنسان يمتلك القدرة على اكتساب المعارف والمهارات الجديدة من خلال التعلم والتدريب.
- تُؤكد النظرية على أهمية بيئة التعلم الفعّالة ووجود محفزات للتعلم لتحقيق نتائج تعليمية أفضل.
- تُنطبق مبادئ نظرية التعلم على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة تلبي احتياجات الموظفين وتُساهم في تطوير مهاراتهم.

⁴ موقع دراسة <https://drasah.com>

⁵ موقع مستوي التعلم <https://learningcurvecloud.com>

ثالثاً: نظرية التحفيز⁶:

- تشير نظرية التحفيز إلى أن هناك عوامل داخلية وخارجية تؤثر على سلوكيات الموظفين ودافعيتهم للعمل.
- تساهم برامج التدريبية المصممة بشكل فعال في تحفيز الموظفين وتعزيز التزامهم بعملهم.

رابعاً: نظرية التطوير التنظيمي⁷:

- تركز نظرية التطوير التنظيمي على أهمية تعزيز المعرفة العملية للأفراد بغية تحسين الأداء التنظيمي وإدارة التغيير بفعالية.
- تساهم برامج التدريبية في تحسين كفاءة المؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف مع المتغيرات.

8. المنهجية وطرق البحث:

ل للوصول إلى أهداف هذه الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، سيتم اتباع المنهجية وطرق البحث التالية:

أولاً: المنهجية:

- ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم وصف ظاهرة تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء الموظفين وتحليلها من خلال جمع البيانات وتحليلها.

ثانياً: طرق البحث:

- سيتم تصميم استبيان إلكتروني وهي أداة شائعة لجمع البيانات من عينة كبيرة من الموظفين حول تجاربهم مع الدورات التدريبية وتأثيرها على مهاراتهم وأدائهم.

ثالثاً: تحليل البيانات:

- سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- سيتم استخدام اختبارات الفرض الإحصائية لاختبار صحة فروض البحث.
- سيتم استخراج النتائج والتوصيات من خلال تحليل البيانات.

رابعاً: الجدول الزمني للدراسة:

- ستتضمن الدراسة مراعاة الخطة الزمنية المحددة والتي تتضمن مراحل البحث المختلفة، بدءاً من تصميم أدوات البحث وصولاً إلى تحليل البيانات وكتابة التقرير النهائي.

9. أدوات الدراسة :

ستعتمد الدراسة على أدوات بحثية متعددة لجمع البيانات وتحليلها، تشمل:

⁶ موقع هارفارد بزنس ريفيو [/https://hbrarabic.com](https://hbrarabic.com)

⁷ موقع رائد الأعمال العربي [/https://ar-entrepreneur.com](https://ar-entrepreneur.com)

أولاً: الاستبيان:

- سيتم تصميم استبيان إلكتروني يتضمن أسئلة لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- ستشمل أسئلة الاستبيان معلومات حول:
 - الخصائص الديموغرافية للمتدربين (العمر، الجنس، المؤهلات، الخبرة، إلخ).
 - أنواع الدورات التدريبية التي شارك فيها الموظفون.
 - مدى تأثير الدورات التدريبية على مهارات الموظفين.
 - مدى تأثير الدورات التدريبية على أداء الموظفين.
 - احتياجات التدريب والتطوير للموظفين.
 - عوامل فعالية برامج التدريب.
 - مستوى وعي الموظفين بأهمية التعلم المستمر.
 - العوامل التي تُشجّع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير.

ثانياً: الأدوات الإحصائية:

- سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان.
- ستشمل الأساليب الإحصائية:
 - الوصفية والتي تستخدم فهارس مثل المتوسط والوسيط لتلخيص البيانات.
 - الاستدلالية والتي يتم من خلالها استقراء النتائج من البيانات من خلال استخدام الاختبارات الإحصائية مثل اختبار t (T-Test).

سيتم استخدام هذه الأدوات لجمع البيانات وتحليلها بشكل دقيق وصحيح لضمان صحة وسلامة النتائج.

10. حدود الدراسة :

تُدرّك هذه الدراسة أن هناك بعض الحدود التي قد تؤثر على نتائجها، وتشمل:

أولاً: حدود العينة:

- ستعتمد الدراسة على عينة من موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- قد لا تُمثّل هذه العينة جميع موظفي القطاع الخاص في المنطقة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

ثانياً: حدود أدوات البحث:

- ستعتمد الدراسة على الاستبيان لجمع البيانات.
- قد لا تُوفّر هذه الأدوات معلومات دقيقة وكاملة عن جميع جوانب تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء الموظفين.

ثالثاً: حدود المنهجية:

- ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم وصف ظاهرة تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحليلها من خلال جمع البيانات وتحليلها.
- قد لا تُؤَقَر هذه المنهجية معلومات كافية حول العوامل التي تؤثر على تأثير الدورات التدريبية.

رابعًا: حدود العوامل الخارجية:

- قد تتأثر نتائج الدراسة بعوامل خارجية غير مُسيطر عليها، مثل: الظروف تطوير مهاراتيّة، والسياسات الحكومية، والتغييرات التنظيمية داخل المؤسسات.

خامسًا: حدود التحيز:

- قد يُؤثر تحييز الباحثين أو المشاركين في الدراسة على نتائجها.
- على الرغم من هذه الحدود، سيتم اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لضمان صحة وسلامة نتائج الدراسة كما أنه من المهم ملاحظة أنّ حدود أي دراسة بحثية لا تُقلّل من قيمتها، بل قد تُساعد على تفسير نتائجها بشكلٍ أفضل

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

بعد أن تم في الفصل الأول تحديد مشكلة البحث وأهدافه، يأتي دور هذا الفصل لتسليط الضوء على الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الدورات التدريبية وتطوير المهارات وتحسين أداء الموظفين. كما يهدف الفصل إلى بناء الإطار النظري الذي سيشكل الأساس لفهم هذه العلاقة وتفسير النتائج التي ستتم التوصل إليها في هذا البحث.

سيتم في هذا الفصل استعراض أبرز الدراسات التي تناولت موضوع التدريب وتأثيره على أداء الموظفين، مع التركيز على الدراسات التي أجريت في سياقات مماثلة لسياق الدراسة الحالية، أي في القطاع الخاص وفي المملكة العربية السعودية. وسيتم تحليل هذه الدراسات لتحديد النقاط المتفق عليها والنقاط الخلافية، وكذلك تحديد الثغرات المعرفية التي تسعى هذه الدراسة إلى ملئها.

كما سيتم في هذا الفصل بناء الإطار النظري للدراسة من خلال استعراض النظريات والمفاهيم ذات الصلة بموضوع البحث، مثل نظرية التعلم، ونظرية رأس المال البشري، ونظرية التحفيز، ونظرية التطوير التنظيمي. وسيتم الربط بين هذه النظريات والدراسات السابقة لتشكيل إطار نظري متكامل يساعد على فهم العلاقة بين الدورات التدريبية وتطوير المهارات وتحسين أداء الموظفين".

المبحث الأول : الدراسات السابقة.

تشير العديد من الدراسات السابقة إلى أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمات وفيما يلي، نستعرض بعضاً من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات:

أولاً: أثبتت الدراسات أن برامج التدريب المُصمَّمة بعناية تُساهم في تحسين مهارات الموظفين في مختلف المجالات، مثل مهارات التواصل، ومهارات حلّ المشكلات، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات استخدام التكنولوجيا.

ثانياً: أظهرت الدراسات أن برامج التدريب تُؤدي إلى تحسين أداء الموظفين في وظائفهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة.

ثالثاً: بيّنت الدراسات أن برامج التدريب تُساهم في تعزيز رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات التغيب وزيادة الولاء للمنظمة.

رابعاً: أوضحت الدراسات أن برامج التدريب تُساهم في تحسين الصورة العامة للمنظمة لدى العملاء والمجتمع.

فيما يلي بعض الأمثلة على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم:

الدراسة	(, محمد عبدالرحمن الدويش الطراونة , تحسين أحمد مشرف , 2018)
العنوان	دور التدريب التخصصي في تنمية مهارات العاملين في إمارة المنطقة الشرقية
أهداف الدراسة	● التعرف على واقع التدريب التخصصي في المنطقة الشرقية. ● التعرف على واقع مهارات العاملين.

● معرفة مساهمة التدريب في تنمية المهارات. ● تحديد المعوقات التي تواجه التدريب. ● معرفة وجود فروق في الآراء بناءً على المتغيرات الشخصية والوظيفية.	
برامج التدريب التخصصي.	المتغير المستقل
مستوى مهارات العاملين	المتغير التابع
● وصفي تحليلي. ● استبيان.	منهجية البحث
● إيجابية تقييم العاملين للتدريب ومهاراتهم. ● مساهمة التدريب في تنمية المهارات. ● وجود معوقات تواجه التدريب. ● وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية والمؤهلات والرتب الوظيفية وسنوات الخبرة.	النتائج
● تخصيص برامج التدريب حسب التخصصات. ● قياس الأداء بعد التدريب. ● تذليل الصعوبات التي تواجه التدريب. ● توفير برامج تدريبية تخصصية.⁸	التوصيات
(مقبل العنزي, محمد شمسي, ابهيحيت غوش, 2023)	الدراسة
أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية علي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)	العنوان
□ معرفة أثر التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات الفنية، الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية، التدريب أثناء العمل) في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة. □ تحديد أي بعد من أبعاد التدريب هو الأكثر تأثيراً في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية. □ بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية، الحالة الاجتماعية).	أهداف الدراسة
التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات الفنية، الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية، التدريب أثناء العمل)	المتغير المستقل
أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة.	المتغير التابع
□ المنهج الوصفي التحليلي. □ عينة الدراسة (77): من موظفي مصلحة مطابع الحكومة (من أصل 250 موظفًا) تم اختيارهم عشوائيًا. □ أداة جمع البيانات: استبيان. □ طريقة تحليل البيانات: البرنامج الإحصائي SPSS.	منهجية البحث

⁸ الدويش, محمد عبدالرحمن, الطراونة & تحسين أحمد. مشرف (2018). دور التدريب التخصصي في تنمية مهارات العاملين في إمارة المنطقة الشرقية (Doctoral dissertation, جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية).

النتائج	□ يؤدي التدريب إلى تحسين معارف ومهارات العاملين ويساعد في تجديد المعلومات وتحديثها. □ يساعد التدريب أثناء الخدمة على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل. □ هناك علاقة ارتباط قوية بين التدريب بكافة أبعاده والأداء الوظيفي. □ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية للدراسة.
التوصيات	توصل الباحث إلى : □ تعزيز أبعاد التدريب المختلفة في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية ومؤسسات القطاع العام. □ التطبيق الميداني لأبعاد التدريب في مصلحة مطابع الحكومة لضمان كفاءة وفعالية ونزاهة أبعاد التدريب في تطوير أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة. □ توفير مصلحة المطابع الحكومة مؤشرات أداء محددة وعلى درجة عالية من الكفاءة والنزاهة، حتى يتم تقييم أداء الموظفين بناءً عليها⁹.
الدراسة	(عبدالله مستور مبارك المحيمدي ، 2022)
العنوان	أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وانتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة "
أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • التعرف على مستوى البرامج التدريبية في الوحدات الطبية في مدينة الملك سلمان الطبية. • قياس مستوى كفاءة العاملين وانتاجيتهم في مدينة الملك سلمان الطبية. • توضيح أهمية استخدام البرامج التدريبية مع العاملين في مدينة الملك سلمان الطبية.
المتغير المستقل	البرامج التدريبية.
المتغير التابع	كفاءة العاملين وانتاجيتهم.
منهجية البحث	اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية من العاملين في المستشفيات بمدينة الملك سلمان بالمدينة المنورة، كان عددهم 100 من العاملين. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
النتائج	توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: • وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وانتاجيتهم في المستشفيات الثالث بمدينة الملك سلمان بالمدينة المنورة. • وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التدريبية، التي تم الحصول عليها بمدينة الملك سلمان الطبية، وبين كفاءة العاملين وانتاجيتهم.

⁹ العنزي، م. م.، وشمسي، م. أ.، وغوش، أ. (2023). أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية علي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، (439) 4

• من أهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين هي عدم مشاركة العاملين في التخطيط وصنع القرارات، وعدم نجاح الأساليب الإدارية التي تعتمد على الربط بين الأداء والمردود المادي والمعنوي. • من أكثر التحديات التي تواجه تطبيق البرامج التدريبية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة عدم وجود طريقة علمية لتحديد متطلبات التدريب، وعدم وجود طريقة علمية لتحديد متطلبات التدريب. • أهمية استخدام البرامج التدريبية مع العاملين يرجع إلى زيادة إنتاجية العاملين في العمل من خلال نقل مهارات مفيدة للعاملين والمساهمة في التطوير التكنولوجي من خلال تدريب العاملين على التقنيات الحديثة.	
توصل الباحث من خلال النتائج إلى التوصيات التالية: • ضرورة أخذ مديري الأقسام على عاتقهم مهمة تحديد متطلبات التدريب والوفاء بها من خلال فحص البيانات من قواعد البيانات الموجودة ومراجعات أداء الموظفين بهدف تطوير الدورات التدريبية. • الاعتماد على تقارير تقييم الأداء وتحليل الوظائف، بالإضافة إلى بطاقات الوصف الوظيفي وتحليل الوظائف لجمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية. • تحسين تصميم برامج التدريب وأنشطة التخطيط ضروري لزيادة تأثير التدريب على أداء الموظف، مما يساعد على زيادة الإنتاجية في مكان العمل. • زيادة الوعي بأهمية أنشطة تنفيذ البرامج التدريبية. • التركيز بشكل خاص على إجراءات تقييم فعالية برامج التدريب ووضع المعايير التي يمكن قياس العمليات على أساسها¹⁰.	التوصيات
(بلقاسم محمد , نذار حاج ، 2017)	
أثر التدريب على أداء العاملين " دراسة حالة المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتنقيب "	الدراسة العنوان
تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • معرفة أثر التدريب على أداء العاملين في المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتنقيب. • تحديد احتياجات التدريب للعاملين في المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتنقيب. • تقديم توصيات لتحسين عملية التدريب في المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتنقيب.	أهداف الدراسة
التدريب.	المتغير المستقل
أداء العاملين.	المتغير التابع
اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الأدوات التالية:	منهجية البحث

¹⁰ المحمدي، ع. م. م. (2022). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة _"المجلة العلمية لنشر البحوث" ، ISSN-E : 2617- 9563 .

• المقابلة الشخصية مع أصحاب الاختصاص. • الوثائق المقدمة من طرف الشركة. • استبيان تم توزيعه على أفراد العينة.	
النتائج كشفت لنا هذه الدراسة أن التدريب له تأثير إيجابي على أداء العاملين في المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتغلب. حيث يعمل التدريب على تنمية المعارف وتطوير المهارات وحسن استغلال الطاقات. تلجأ المؤسسات إلى تطبيق سياسة تدريب على مراحل متسلسلة ومنتظمة تبدأ بتحديد احتياجات التدريب، ثم وضع وتنفيذ البرنامج التدريبي، وأخيراً تقييم عملية التدريب. أولاً: نتائج الدراسة الميدانية: • أهمية التدريب: ○ يعتبر إعداد وتقييم البرنامج التدريبي من أهم مهام مصلحة التدريب في المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتغلب. ○ تعتمد المؤسسة على نوعين من التدريب: التدريب الداخلي والتدريب الخارجي. ○ تتمتع المؤسسة بخبرات كافية تؤهلها للقيام بعملها بكفاءة عالية. ○ تحرص المؤسسة على تدريب عمالها بشكل كبير، حيث أن أغلب عدد دورات العمال تتراوح بين 42 و 14 دورة. ○ تهدف المؤسسة من خلال التدريب إلى إكساب العامل المهارات والمعارف اللازمة بالإضافة إلى تحسين أدائه. ○ تقوم المؤسسة بتقييم عملية التدريب من خلال تقييم أداء العاملين. • رأي العمال: ○ يقيم العامل البرنامج التدريبي من حيث الوقت والمحتوى والمدرّب. ○ يشعر أغلب العمال بتحسّن في أدائهم بعد التدريب، بينما لا يشعر بعض العمال بأي تحسّن، وذلك بسبب عدم ملائمة احتياجاتهم التدريبية للبرنامج التدريبي. ○ في أغلب الأحيان، لا تقدم المؤسسة أي مكافآت للعامل الذي خضع للتدريب، مما يسبب بعض الإحباط. ○ يساهم التدريب في رفع معنويات بعض العمال الذين يشعرون بالملل. ○ تعتمد المؤسسة في وضع برامج التدريب على معلومات تقييم أداء العاملين وطلب الرئيس دون الأخذ بعين الاعتبار طلب العامل. • المشاكل التي تواجهها مصلحة التدريب: ○ من أهم المشاكل التي تعاني منها مصلحة التدريب في المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتغلب تتمثل في العدد الكبير من المتدربين ونقص البنى التحتية مثل الإيواء. ○ مدة التدريب غير كافية بالنسبة لمعظم العاملين.	

1. التركيز على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية:

- استخدام أسلوب علمي لتحديد احتياجات التدريب:
 - يجب الاعتماد على تحليل وظائف العمل وتحليل أداء العاملين وتقييم احتياجاتهم التدريبية من خلال استبيانات ومقابلات جماعية وفردية.
 - استخدام أساليب حديثة مثل تحليل الفجوة التدريبية لتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.
- ربط احتياجات التدريب بأهداف العمل:
 - يجب أن تهدف برامج التدريب إلى تحقيق أهداف محددة للعمل، وقياس تأثيرها على أداء العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة.
- مراعاة احتياجات الأفراد العاملين:
 - يجب مراعاة مهارات وقدرات وخبرات الأفراد العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتصميم برامج تدريبية تناسب احتياجاتهم الفردية.
- تحديد أولويات التدريب:
 - يجب تحديد أولويات التدريب بناءً على أهمية الاحتياجات التدريبية ومدى تأثيرها على أداء العمل.

2. الأخذ برأي العامل أثناء وقبل بدء البرنامج التدريبي:

- استطلاع رأي العاملين:
 - يجب استطلاع رأي العاملين حول احتياجاتهم التدريبية وتوقعاتهم من برامج التدريب قبل تصميمها وبدء تنفيذها.
- إشراك العاملين في تصميم برامج التدريب:
 - يجب إشراك العاملين في تصميم برامج التدريب من خلال تكوين لجان أو مجموعات عمل تضم ممثلين عن مختلف الأقسام والإدارات.
- الحصول على ملاحظات العاملين بعد انتهاء البرنامج التدريبي:
 - يجب الحصول على ملاحظات العاملين حول البرنامج التدريبي بعد انتهائه، وتقييم مدى فاعليته وتحسينه في المستقبل.

3. التحسين من النواقص في مجال التسير وحملات إيجاد الحلول بعد كل تدريب:

- تقييم عملية التنظيم:
 - يجب تقييم عملية تنظيم برامج التدريب من حيث اختيار المدربين والمواد التدريبية والمكان والزمان، وتحديد نقاط القوة والضعف.
- إيجاد حلول للمشاكل:
 - يجب إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه عملية تنظيم برامج التدريب، مثل نقص الموارد أو الإمكانيات.
- التطوير المستمر:

○ يجب السعي إلى تطوير عملية تنظيم برامج التدريب بشكل مستمر، من خلال مواكبة أفضل الممارسات العالمية في مجال التدريب والتطوير. 4. اختيار أفضل المدربين وأفضل المواضيع لصالح المؤسسة: • اختيار المدربين: ○ يجب اختيار مدربين ذوي خبرة وكفاءة عالية في مجال تخصصهم، ولديهم مهارات جيدة في إيصال المعلومات والتفاعل مع المتدربين. • اختيار المواضيع: ○ يجب اختيار مواضيع التدريب ذات صلة باحتياجات العمل واحتياجات العاملين، وتهدف إلى تحسين مهاراتهم وقدراتهم. • تحديث محتوى البرامج التدريبية: ○ يجب تحديث محتوى برامج التدريبية بشكل دوري لمواكبة التطورات والتغيرات في مجال العمل. 5. ختام كل تدريب باختبار لمعرفة مدى تحسن أداء العامل: • تقييم تأثير التدريب: ○ يجب تقييم تأثير التدريب على أداء العاملين من خلال اختبارات ومقاييس موضوعية. • قياس المهارات المكتسبة: ○ يجب قياس المهارات والقدرات التي اكتسبها العاملين من خلال التدريب. • تحليل النتائج: ○ يجب تحليل نتائج تقييم تأثير التدريب لتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي، وتحسينه في المستقبل. 6. التركيز على التدريب الميداني حسب ما يتطلبه عمل الموظف: ○ يجب التركيز على التدريب العملي في برامج التدريب، لتعزيز مهارات العاملين وتطبيقها في العمل¹¹.	
	الدراسة
(ديما خزام ، 2020) أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية	العنوان
تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • وصف واقع التدريب في شركة يونيفارما من حيث نوعه ومدته وفعاليته. • وصف واقع أداء مندوبي الدعاية الطبية في شركة يونيفارما.	أهداف الدراسة

¹¹ بلقاسم، أ. م. و حاج، ن. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني فرع: علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة- معهد التكنولوجيا قسم المناجمنت.

• معرفة أثر التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات العلمية، الدورات التدريبية على مهارات البيع، التدريب أثناء العمل) على أداء مندوبي الدعاية الطبية. • التعرف على أبعاد التدريب المفضلة لدى مندوبي الدعاية الطبية. • بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب وأداء المندوبين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة).	
التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات العلمية، الدورات التدريبية على مهارات البيع، التدريب أثناء العمل).	المتغير المستقل
أداء مندوبي الدعاية الطبية.	المتغير التابع
اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي، حيث تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية من مندوبي الدعاية الطبية في شركة يونيفارما في مختلف المحافظات السورية. تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.	منهجية البحث
كشفت الدراسة عن النتائج التالية: • واقع التدريب: ○ تقدم شركة يونيفارما أنواعًا مختلفة من التدريب لمندوبي الدعاية الطبية، بما في ذلك الدورات التدريبية على المعلومات العلمية ومهارات البيع والتدريب أثناء العمل. ○ تتراوح مدة التدريب من يوم إلى ثلاثة أيام. ○ يرى المندوبون بشكل عام أن التدريب مفيد ويساعدهم على تحسين مهاراتهم وخبراتهم. • واقع أداء مندوبي الدعاية الطبية: ○ يُقِيم المندوبون أداءهم بشكل إيجابي بشكل عام. ○ تظهر نتائج الدراسة أن هناك أثرًا إيجابيًا قويًا للتدريب بأبعاده المختلفة على أداء مندوبي الدعاية الطبية. ○ أكثر أنواع التدريب تأثيرًا على أداء المندوبين هو الدورات التدريبية على المعلومات العلمية، تليها الدورات التدريبية على مهارات البيع ثم التدريب أثناء العمل. ○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة) لمندوبي الدعاية الطبية. ○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المندوبين والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة).	النتائج
استنادًا إلى نتائج هذه الدراسة، التي أظهرت أثرًا إيجابيًا للتدريب على أداء العاملين، أوصى الباحث بما يلي: 1. التركيز على التدريب كأداة لخلق كوادر مدربة: • تخصيص ميزانية كافية للتدريب والتطوير. • تنويع برامج التدريب لتشمل مختلف المهارات والاحتياجات. • تقييم فعالية برامج التدريب بشكل دوري.	التوصيات

• ربط التدريب بأهداف محددة للأداء. • جعل التدريب متاحاً لجميع العاملين في جميع المستويات. 2. الاهتمام بتدريب المندوبين على المهارات الإدارية والقيادية: • تقديم برامج تدريبية مكثفة حول المهارات الإدارية والقيادية. • توفير فرص للمندوبين لتطبيق مهاراتهم الإدارية والقيادية في العمل. • تشجيع المندوبين على التقدم لوظائف إدارية عليا. 3. تنمية الموارد البشرية من خلال برامج شاملة: • تطوير برامج تحفيزية تنافسية تجذب وتحتفظ بالكفاءات. • تحسين عملية استقطاب المواهب وتوظيف أفضل العناصر. • إدارة الأداء بشكل فعال وتقديم ملاحظات منتظمة للعاملين. • تعزيز روح الفريق والانتماء لدى العاملين. • غرس الفخر بالعمل في المنظمة. 4. إجراء دراسات أخرى حول أثر التدريب: • دراسة أثر التدريب على أداء العاملين في أقسام أخرى من الشركة، مثل المختبرات والمبيعات والتوزيع. • دراسة أثر أنواع مختلفة من التدريب على أداء العاملين. • دراسة أثر التدريب في قطاعات مختلفة. • دراسة أبعاد مختلفة للتدريب، مثل التدريب الذاتي والتدريب الإلكتروني. من خلال اتباع هذه التوصيات، يمكن للشركة تحسين أداء العاملين بشكل كبير وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق¹².	
(مؤمن خالد الجعبر، 2022)	الدراسة
"أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش"	العنوان
أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • التحقق من تأثير مستوى التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. • التحقق من تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسات في محافظة جرش. • التحقق من تأثير التدريب على تطور المؤسسات في محافظة جرش. • التحقق من تأثير مشكلات التدريب على أداء العاملين والإنتاجية وتطور المؤسسات في محافظة جرش.	أهداف الدراسة
مستوى التدريب: يشمل عدد ساعات التدريب التي تلقاها الموظفون خلال العام الماضي، ونوعية برامج التدريب التي شاركوا فيها.	المتغير المستقل

¹² خزام، د. (2019-2020). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال، فرع إدارة الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية السورية، كلية إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.

المتغير التابع □ أداء العاملين :يشمل قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة وفعالية، ومدى التزامهم بقواعد العمل والأنظمة المعمول بها . □ الإنتاجية :تشمل كمية العمل التي يتم إنجازها خلال فترة زمنية محددة، وجودة العمل المنجز . □ تطور المؤسسة :يشمل قدرة المؤسسة على مواكبة التطورات والتغيرات في بيئة العمل، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.	
منهجية البحث □ نوع البحث :وصفي . □ أداة جمع البيانات :استبيان . □ المجتمع الأصلي :جميع الموظفين في المؤسسات العامة في محافظة جرش . □ عينة الدراسة :عينة عشوائية بسيطة من 120 موظفًا وموظفة . □ طريقة تحليل البيانات :الإحصاءات الوصفية والإحصاءات الاستنتاجية.	
النتائج □ التأثير الإيجابي لمستوى التدريب على أداء العاملين :أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية بين مستوى التدريب وأداء العاملين، حيث كل زيادة في مستوى التدريب تؤدي إلى زيادة في أداء العاملين . □ التأثير الإيجابي للتدريب على الإنتاجية :أظهرت النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي على الإنتاجية، حيث كل زيادة في مستوى التدريب تؤدي إلى زيادة في الإنتاجية . □ التأثير الإيجابي للتدريب على تطور المؤسسة :أظهرت النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي على تطور المؤسسة، حيث كل زيادة في مستوى التدريب تؤدي إلى زيادة في تطور المؤسسة . □ التأثير السلبي لمشكلات التدريب على أداء العاملين والإنتاجية وتطور المؤسسة :أظهرت النتائج أن مشكلات التدريب لها تأثير سلبي على أداء العاملين والإنتاجية وتطور المؤسسة.	
التوصيات أوصي الباحث بما يلي : ○ تحديد المعوقات التي تمر بها البرامج التدريبية والوقوف عليها ثم العمل على حلها . ○ أن يكون تدريب الموظف ضمن الوظيفة التي يعمل بها حتى يتسنى له القيام بعمله تطوير على أكمل وجهه ○ يتم الاستمرار في عقد البرامج التدريبية للعاملين لما لذلك من اثر ايجابي على مستوى أداء العاملين، ومستوى الإنتاجية في المؤسسة وتطورها¹³.	
الدراسة (عبد الرحمن أحمد مائع, تماضر طارق الجماعي ، 2024)	
العنوان دور التدريب في تطوير مهارات الموظفين في منظمة أطباء بلا حدود في اليمن	

¹³ الجعبر، م. خ. (2022). أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 50 (الإصدار الخامس).

أهداف الدراسة	☐ دراسة دور التدريب في تطوير مهارات الموظفين في منظمة أطباء بلا حدود. ☐ تحليل مستوى ممارسة التدريب في المنظمة. ☐ معرفة مستوى مهارات الموظفين في المنظمة.
المتغير المستقل	التدريب (بأبعاده: تحديد الاحتياجات التدريبية، البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية).
المتغير التابع	مستوى مهارات الموظفين (بأبعاده: المكتسبة، الفردية، الاجتماعية، التنظيمية، الإبداعية الإدارية).
منهجية البحث	• المنهج الوصفي التحليلي. • استبيان شمل 340 موظفًا.
النتائج	• دور مرتفع للتدريب في تطوير المهارات. • علاقة إيجابية بين التدريب ومستوى المهارات. • قيود الميزانية كعائق أمام التدريب.
التوصيات	• زيادة التركيز على خطط التدريب. • تقييم احتياجات المهارات بشكل موضوعي. • الاعتراف بالمهارات والخبرات الفردية¹⁴.

• التعليق علي النظريات السابقة

رغم أهمية الدراسات السابقة في مجال تطوير الموارد البشرية، إلا أن القليل منها ركز على خصوصية القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. كما أن هذه الدراسات لم تولي اهتمامًا كافيًا لتصميم برامج تدريبية تعزز ثقافة التعلم المستمر ولذا تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل تأثير برنامج تدريبي مصمم خصيصًا لاحتياجات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية، مع التركيز على تطوير المهارات لموظفي القطاع الخاص بالمملكة في المنطقة الشرقية وتعزيز الدافع نحو التعلم المستمر لذا فمن المتوقع أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تطوير سياسات وبرامج تدريبية أكثر ملائمة للقطاع الخاص في المنطقة وأكثر فعالية في تعزيز الابتكار والإبداع لدى الموظفين في الشركات.

¹⁴ عبد الرحمن أحمد مانع & تماضر طارق الجماعي. (2024). دور التدريب في تطوير مهارات الموظفين في منظمة أطباء بلا حدود في اليمن. مجلة جامعة عمران 30-30, 4(7),

المبحث الثاني : الدورات التدريبية ومهارات الموظفين في المنطقة الشرقية بالمملكة

❖ أهداف الدورات التدريبية.

عملية التدريب هي جزء أساسي وفعال للتطوير المهني والتعليم المستمر وتهدف هذه الدورات إلى تعزيز وتنمية المهارات والمعرفة اللازمة لتحقيق النجاح في الحياة العملية والأكاديمية. وهي مقدمة من مؤسسات تعليمية وتدريبية متخصصة وتتضمن مواد تعليمية متنوعة وأنشطة تطبيقية. تشمل المواضيع مختلف المجالات مثل التسويق والإدارة والتكنولوجيا والاتصالات والقيادة والتطوير الشخصي والمهارات اللغوية. تمثل هذه الدورات استثماراً حقيقياً في الذات وفرصة للتطور الشخصي والاحترافي. تسعى المؤسسات التعليمية والتدريبية لتقديم الجودة العالية والمحتوى المتميز والملائم لاحتياجات الأفراد. تحقق الدورات هذه أعلى مستويات الفاعلية والرضا الشخصي وتسهم في نجاح الأفراد والمجتمعات. (عبد العزيز, 2021)¹⁵

التدريب هو وسيلة فعالة لتعلم المهارات ونقل المعرفة المفيدة. الدورات التدريبية تتضمن مجموعة متنوعة من الدروس النظرية والتطبيقية، مع تخصصات متعددة وتقديم بأساليب تدريبية متطورة وفعالة. تغطي المواضيع كثير من المجالات الشيقة والمستقبلية، مثل التطوير الشخصي والمهني، التكنولوجيا والابتكار، الإدارة والقيادة، اللغات والثقافات المختلفة. الانضمام إلى دورة تدريبية يوفر فرصة متميزة لاكتساب المعرفة وتطوير المهارات بشكل موثوق ومتسارع. بالإضافة إلى ذلك، تساعد على زيادة الثقة في النفس وتوسيع الشبكات الاجتماعية والتعارف مع أشخاص ذوي اهتمامات مشتركة.

تعتبر الدورات التدريبية جزءاً أساسياً وضرورياً لتطوير الموارد البشرية في أي منظمة حديثة ومتقدمة. فهي تسعى إلى توفير الفرص اللازمة للموظفين من أجل اكتساب وتطوير المهارات اللازمة لتحقيق التميز في أداء وظائفهم. وتهدف هذه الدورات أيضاً إلى تعزيز وتنمية المهارات الحالية لدى الموظفين لتمكينهم من التعامل بكفاءة وفعالية مع التحديات اليومية في بيئة العمل. وبفضل هذه الدورات، يتم تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، كما يتم تطوير مهارات القيادة وتحسين القدرة على التواصل بفاعلية. تعمل الدورات التدريبية أيضاً على بناء روح الفريق القوية وتعزيز التعاون بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، أصبحت الدورات التدريبية موطناً للابتكار والابداع، حيث تعمل على تنمية خيال الموظفين وتوسيع آفاقهم الشخصية والمهنية. تساهم الدورات التدريبية أيضاً بشكل فاعل في تحقيق أهداف المؤسسة والارتقاء بمستوى أداء الموظفين إلى المستوى الأمثل. لذا، لا يمكن الاستغناء عن الدورات التدريبية كأداة رئيسية وفعالة لتحقيق النجاح والتميز في العمل المؤسسي.

❖ فوائد الدورات التدريبية

الدورات التدريبية لها أيضاً فوائد عديدة تؤثر بشكل إيجابي على الموظف والمؤسسة على حد سواء. من بين هذه الفوائد، تعتبر الدورات التدريبية فرصة للتعليم المستمر وتحديث المعرفة والمهارات. إلى جانب ذلك، فإن الدورات التدريبية تساهم أيضاً في بناء الثقة بالنفس لدى الموظفين وتحفزهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. تكمن القيمة الحقيقية للدورات التدريبية في توفير بيئة تعليمية محفزة وتشجيع المشاركة الفاعلة وتبادل الخبرات والأفكار الجديدة بين الموظفين. يتيح لهم ذلك توسيع مداركهم والنمو الشخصي والمهني المستمر. تعد الدورات التدريبية فرصة للتعرف على أفضل الممارسات

¹⁵ عبد الرحمن عبد العزيز, (2021). أساليب تدريس معلمي مدارس تعليم الكبار حسب مقياس مبادئ تعلم الكبار. (PALS) المجلة التربوية لتعليم الكبار.

والتقنيات والأدوات المتاحة في مجالات العمل المختلفة. ومن خلال تطوير المهارات والمعرفة الخاصة بالموظفين، تحافظ الدورات التدريبية على نمو الشركة وتساهم في تعزيز التنافسية في السوق. تشجع الدورات التدريبية أيضاً على التفكير الإبداعي والابتكار، مما يساهم في ابتكار حلول جديدة وفعالة للتحديات التي يواجهها الموظفون والمؤسسة. وبخلاف ذلك، توفر الدورات التدريبية فرصة للتواصل والتفاعل بشكل أفضل بين الموظفين والإدارة. تعزز هذه الفرصة العلاقات الاجتماعية وتعمل على تعزيز روح الانتماء والولاء للمؤسسة. وتساهم الدورات التدريبية أيضاً في بناء نظام عمل فعال ومنظم، حيث يتم تحديد الأهداف وضبط الأداء وتحسين عمليات الإنتاجية والجودة. باختصار، تعد الدورات التدريبية ركيزة أساسية في تحقيق النجاح والتميز في العمل المؤسسي. إن تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي ينبغي أن يكون أولوية لأي منظمة تسعى للنمو والتفوق. ومن خلال توفير الدورات التدريبية للملائمة ودعم الموظفين في رحلتهم التعليمية والتطويرية، يمكن للمنظمة أن تبني فريقاً متميزاً وفعالاً قادراً على مواجهة تحديات السوق الحالية وتحقيق النجاح المستدام. (Dachner et al.2021)¹⁶

❖ أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين.

الدورات التدريبية تتسم بأهمية قصوى في عملية تنمية مهارات الموظفين، حيث توفر لهم الفرصة لاكتساب مهارات جديدة وتحسين مهاراتهم الحالية بشكل كبير. تساهم هذه الدورات في تحسين الأداء الشامل للفريق، وتحسين الجودة العامة للعمل في الشركة. يجب أن تكون الدورات التدريبية مدعومة ومشجعة من قبل إدارة الشركة، وأن تعتبر جزءاً أساسياً من استراتيجية الموارد البشرية. (Eabd2024)¹⁷

التدريب على المهارات يعد من أهم النشاطات التي يمكن للشركة تقديمها لموظفيها، فهو يعزز القدرات الفردية للموظفين ويساعدهم في تحسين أدائهم. تمنح هذه الدورات المشاركين فرصة فريدة لتعلم مهارات جديدة واكتساب معرفة عملية تفيدهم في مجال عملهم. بفضل تنوع المواضيع المقدمة في هذه الدورات، يتمكن المشاركون من تطوير مهاراتهم في مجالات مختلفة وتحسين أدائهم بشكل شامل. (كيلاني, 2022)¹⁸

يؤكد ملاحظة أن الدورات التدريبية تؤثر بشكل إيجابي على أداء الفريق بشكل عام، حيث يتعلم المشاركون كيفية التعاون والتواصل الفعال مع بعضهم البعض، مما يساهم في إنشاء بيئة عمل مثالية لتحقيق الأهداف المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الدورات تعزز الجودة العامة للعمل في الشركة، حيث يتم تحسين المهارات الفردية وتوفير فرص للاستدامة والتحسين المستمر. (العموش وآخرون, 2022)¹⁹

لكي يكون للدورات التدريبية النجاح الكامل والتأثير الفعال، فإنه يجب أن تحظى بالدعم والتشجيع القوي من قبل إدارة الشركة ومسؤوليها. ينبغي تخصيص موارد كافية لتطوير وتنفيذ هذه الدورات، وضمان توفر المدربين المؤهلين والخبراء في المجالات المختلفة التي تتناولها الدورات. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تُدرج الدورات التدريبية كجزء أساسي وحيوي من استراتيجية الموارد البشرية للشركة.

¹⁶ Dachner, A. M., Ellingson, J. E., Noe, R. A., & Saxton, B. M. (2021). The future of employee development. Human Resource Management Review, 31(2), 100732.

¹⁷ Eabd Alhakim Muqbil Yunis, M. (2024). The Role of Public School Principals in Educational Change in the Negev: Their Perspective. Journal of Faculty of Education-Assiut University, 40(3), 204-223.

¹⁸ يحيى بكري كيلاني, هند (2022). دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية (أسيوط).

¹⁹ خالد العموش, ا. يوسف الطراونة, ا. &, اخليف. (2022). واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية. مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(7), 1-30.

فهي تمثل استثماراً ملموساً وبناءً في تطوير وتعزيز أداء الموظفين وزيادة قدرتهم على تحقيق التفوق والتميز في مجال عملهم المهني. هذا يعني أيضاً أهمية إعطاء الأولوية العالية لتنظيم وتنفيذ الدورات الفعالة والمفيدة، التي تغطي مجموعة واسعة من المواضيع المتعلقة بالعمل والتطوير المهني. بالتالي، يجب أن يتم تخطيط وتنظيم الدورات التدريبية وفقاً لأهداف الشركة واحتياجات الموظفين، مع توفير الدعم اللازم والموارد المالية والبشرية الكافية لضمان نجاحها وإفادة الموظفين منها بشكل مثلى. يجب أن تُعتبر تنمية المهارات وتعلم الموظفين المستمر وتطويرهم كمورد حيوي للشركة، وعنصراً أساسياً للنمو العضوي والتطور المستدام. إذا تم تنفيذ الدورات التدريبية الفعالة والملائمة، فإنها ستساهم في تحفيز الابتكار وتعزيز الإبداع وتعزيز رؤية الموظفين واستباق التغيرات في سوق العمل المتغير باستمرار. تعتبر الاستثمارات في التدريب والتطوير جزءاً حاسماً من استراتيجية الشركات الناجحة، فهي تعزز التنافسية وتساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية على المدى البعيد. (الياسين وآخرون، 2023).²⁰

إن الدورات التدريبية تلعب دوراً حيوياً ومهماً جداً في تطوير قدرات ومهارات الموظفين. فإعطاء الدعم الكافي لهذه الدورات وتضمينها في استراتيجية الموارد البشرية يعتبر عنصراً أساسياً لضمان تحقيق النجاح المستدام. ومن خلال الدعم المناسب من إدارة الشركة، يمكن لهذه الدورات أن تُحسن من أداء الفريق وتعزز الجودة العامة للعمل في المنظمة. ومن خلال تعزيز مستوى المعرفة والفهم وتطوير قدرات ومهارات الموظفين، فإن الشركة ستستفيد من فريق عمل قوي وفعال يمكنه تحقيق التنافسية والنجاح في السوق. وبالتالي، يُعتبر دعم الدورات التدريبية استثماراً حيوياً يساهم في تطوير ونجاح الشركة في المستقبل. (الهادي و محمد 2021)²¹

❖ أنواع الدورات التدريبية وأساليب التدريب المختلفة.

يشمل نوعيات الدورات التدريبية وأساليب التدريب المتعددة العديد من الاختيارات المتاحة للموظفين. هذه النوعيات تتضمن الدورات النمطية التي تعقد في قاعات الدراسة وتشمل المحاضرات والمناقشات. هناك أيضاً الدورات عبر الإنترنت التي توفر منصة أكثر مرونة للمشاركين. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن استخدام أساليب تدريب مختلفة كالتدريب العملي في أماكن العمل، والتدريب التفاعلي الذي يشمل أنشطة جماعية وألعاباً تعليمية. يعتمد الاختيار المناسب لنوع الدورة وأسلوب التدريب على احتياجات الموظفين وأهداف الشركة في تطوير مهارات الفريق. تُعتبر تقنية الواقع الافتراضي واحدة من الأساليب الحديثة في التدريب التي تهدف إلى تعزيز تفاعل المشاركين وتجربة تفاعلية أكثر إثارة. يُمكن للمشاركين في الدورات التدريبية الاستفادة من هذه التقنية من خلال إجراء محاكاة لحالة عملية أو موقف يتوجب عليهم حله. يُساعد الواقع الافتراضي على تعزيز التعلم العملي وتطوير المهارات. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن دمج المواد المرئية والصوتية ذات الجودة العالية في الدورات التدريبية لزيادة فهم المشاركين وتعميق المفاهيم المطروحة. كما يُمكن استخدام طرق تدريبية إضافية كدمج التدريب الفردي والتدريب الجماعي لتلبية احتياجات مجموعات متنوعة من المشاركين. يُشجع أيضاً على إجراء تقييمات دورية للدورات التدريبية لتقديم تعليقات بناءة وتحسين المحتوى والأساليب المستخدمة في التدريب. بفضل التنوع والتقنيات الحديثة، يُمكن تطوير برامج التدريب بشكل فعال لتحقيق النتائج المرجوة في تطوير الموظفين وتعزيز أداء الفرق. (Ghunaim, 2024).²²

²⁰ خالد أحمد عبد الله الياسين، د.، دلال، حسين عبد المعطي، أحمد &، الحلواني. (2023). تطوير أداء القيادات المدرسية في التعليم الابتدائي بدولة الكويت على ضوء المعايير الوطنية لجودة التعليم. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 39(10.2)، 141-174

²¹ الهادي، م &، محمد. (2021). تأثير الذكاء الاصطناعي وأثره على العمل والوظائف. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، 24(الرابع والعشرون)، 14-32

²² Al, B. S. B. A. A., & Ghunaim, H. (2024). Level of use of educational applications based on artificial intelligence techniques among English language teachers in the light of some variables. Journal of Faculty of Education-Assiut University, 40(4.2), 1-48.

❖ العوامل المؤثرة على أداء الموظفين.

سر نجاح الشركات الكبرى يكمن في فريق عمل متفاني ومنتج. فكلما ارتفعت إنتاجية الموظفين، زادت قدرة الشركة على تحقيق أهدافها وتجاوز التحديات ومن المتوقع أن تشهد مستويات الإنتاجية تذبذبات طبيعية. ومع ذلك، فإن استمرار هذا الانخفاض يشير إلى وجود عوامل مؤثرة سلبية تستحق الدراسة والتحليل منها هذه العوامل العشرة التي تؤثر على إنتاجية الموظف في العمل :

(1) بيئة العمل

تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على أداء الموظفين. فالعوامل الفيزيائية مثل الإضاءة المناسبة، درجة الحرارة المثالية، انخفاض مستوى الضوضاء، والنظافة العامة، تخلق بيئة مريحة تحفز على التركيز والإنتاجية. فالعمل في بيئة مزدحمة ومشوشة يشتت الانتباه ويقلل من الكفاءة.

(2) ثقافة مكان العمل

لا تقتصر بيئة العمل المثالية على المرافق المادية، بل تمتد لتشمل الثقافة التي تسود فيها. فثقافة العمل الإيجابية، التي تشجع على التعاون والاحترام والنمو المهني، تخلق بيئة محفزة للموظفين وتدفعهم لبذل أقصى ما لديهم ولذا يجب أن يكون مكان العمل بيئة آمنة للموظفين حيث يجب أن يكونوا قادرين على التعبير عن أنفسهم والأداء بأفضل ما لديهم.

(3) عبء العمل

لتحقيق أقصى إنتاجية ورضا وظيفي، يجب أن يكون حجم العمل متوازناً. فالعمل المفرط قد يؤدي إلى الإرهاق، بينما القلة قد تسبب الملل. الهدف هو توفير تحديات مستمرة تدفع الموظفين إلى تطوير مهاراتهم وتحقيق أقصى استفادة من قدراتهم.

(4) التدريب والتطوير

من الضروري أن توفر الشركات برامج تدريب مستمرة لموظفيها لضمان قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية وكفاءة. هذا الاستثمار ليس فقط يعود بالنفع على الموظفين، بل يساهم أيضاً في تحقيق أهداف الشركة وتعزيز مكانتها التنافسية.

(5) القيادة

القيادة هي القوة الدافعة وراء أي فريق ناجح. القيادة الفعالة تحفز الموظفين وتلهمهم لتحقيق أهدافهم، بينما القيادة الضعيفة تثبط العزائم وتؤدي إلى تدهور الأداء. إن اختيار القيادة المناسبة هو قرار حاسم يؤثر بشكل مباشر على نجاح أي مؤسسة.

(6) الاتصال

عندما تكون قنوات الاتصال مفتوحة وواضحة، فإن الموظفين يدركون بدقة ما هو مطلوب منهم وكيفية تقييم أدائهم. هذا الشعور بالوضوح والشفافية يعزز الحماس والتركيز، ويقلل من الارتباك والخطأ.

علاوة على ذلك، يساهم التواصل المباشر في بناء علاقات قوية بين الإدارة والموظفين، مما يخلق بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون والإبداع.

(7) الصحة والعافية

استثمار الشركات في صحة ورفاهية موظفيها هو استثمار ذكي يعود بالنفع على الجميع. فالموظف السعيد والصحي يكون أكثر إبداعًا وحماسًا لعمله، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتج. بينما يؤدي الإجهاد والمرض إلى انخفاض الروح المعنوية وتغيب الموظفين، مما يزيد من التكاليف ويؤثر سلبًا على أداء الشركة.

(8) التكنولوجيا والمعدات

إن توفير الأدوات والمعدات الحديثة، مثل أجهزة الكمبيوتر والبرامج المتخصصة، هو استثمار ضروري لزيادة إنتاجية الموظفين. فعدم توفر هذه الأدوات يعيق أداء الموظفين ويؤدي إلى إضاعة الوقت والجهد، مما يؤثر سلبًا على تحقيق أهداف الشركة.

(9) الحوافز والمكافآت

تعتبر الحوافز والمكافآت أداة قوية لتحفيز الموظفين وتحقيق نتائج أفضل. سواء كانت هذه الحوافز مادية، مثل الزيادات والمكافآت النقدية، أو معنوية، مثل التقدير والاعتراف بالجهود، فإنها تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الدافع والإنتاجية. وعند دمج هذه الحوافز مع ممارسات إدارية فعالة، مثل الملاحظات الإيجابية والتقييمات الدورية، يمكن خلق بيئة عمل محفزة تساهم في زيادة الالتزام بالعمل وتحقيق أهداف المنظمة.

(10) العوامل الشخصية

يمكن أن يؤثر التوتر والإرهاق الناتج عن العمل، بالإضافة إلى الأحداث الحياتية الشخصية، بشكل كبير على أداء الموظفين. فالموظفون الذين يعانون من ضغط مستمر أو يمرون بظروف صعبة، يجدون صعوبة في التركيز والابتكار، مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجيتهم. لذلك، يجب على الشركات توفير بيئة عمل داعمة توفر للموظفين الدعم اللازم للتغلب على هذه التحديات والحفاظ على توازن صحي بين حياتهم الشخصية والعملية.

لذلك وبعد استعراض العوامل العشرة التي تؤثر على إنتاجية الموظفين، يتضح لنا أن هناك العديد من الجوانب التي يجب على الشركات أن تأخذها بعين الاعتبار لتحسين أداء موظفيها. من خلال تقييم هذه العوامل ومعالجتها بشكل فعال، يمكن للشركات خلق بيئة عمل محفزة تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق النجاح المنشود.²³

²³ <https://peoplelogic.ai/blog/factors-that-affect-employee-productivity>

المبحث الثالث : المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

❖ المنطقة الشرقية بين الماضي والحاضر

تعتبر المنطقة الشرقية أكبر مناطق المملكة العربية السعودية من حيث المساحة، وتمتد على طول ساحل الخليج العربي. تتميز هذه المنطقة بمناخها المعتدل بشكل عام، إلا أن فصل الصيف يكون حارًا ورطبًا.

موقع جغرافي متميز فالمنطقة الشرقية تمتد لمسافة 1200 كيلومتر تقريبًا، بدءًا من الحدود الكويتية في الشمال وحتى صحراء الربع الخالي في الجنوب. تحدها من الشرق دولتا قطر والبحرين، ومن الجنوب دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان.

كما أن لها تاريخ عريق يعود تاريخ الاستيطان البشري في المنطقة الشرقية إلى آلاف السنين. وقد تأثرت المنطقة عبر التاريخ بحضارات عديدة، مثل حضارات ما بين النهرين والإغريق والفرس.

وتضم المنطقة الشرقية العديد من المدن الحيوية، مثل الدمام والظهران والخبر والقطيف. تعتبر الدمام العاصمة الإدارية للمنطقة، وتضم العديد من المؤسسات الحكومية والشركات.

❖ الأهمية الاقتصادية والمناخ

لهذه المنطقة أهمية اقتصادية كبيرة فهي تشكل ركيزة أساسية للاقتصاد السعودي، حيث تضم العديد من حقول النفط والغاز الطبيعي. كما أنها مركز صناعي مهم، وتضم العديد من الموانئ والمطارات.

يتميز مناخ المنطقة الشرقية بتقلباته الموسمية ففي فصل الصيف، تشهد المنطقة ارتفاعًا ملحوظًا في درجات الحرارة والرطوبة، بينما يكون الشتاء معتدلاً مع هطول أمطار قليلة. تتراوح درجات الحرارة السنوية في المنطقة بين 8 و 46 درجة مئوية.

يعود تاريخ الاستيطان البشري في المنطقة الشرقية إلى آلاف السنين. موقعها الاستراتيجي على ساحل الخليج العربي جعلها نقطة التقاء للحضارات المختلفة، مما ساهم في ازدهار التجارة والحياة الحضارية. تشهد الآثار المتبقية من تلك الحضارات، مثل المدافن والمباني القديمة، على مستوى رفيع من الإنجازات الحضارية التي حققها سكان المنطقة قديماً.

وقد شهدت المنطقة الشرقية على مر العصور تأثيرات ثقافية متنوعة، بدءًا من حضارات ما بين النهرين والإغريق والفرس، وصولاً إلى العثمانيين والبرتغاليين. وقد ترك هؤلاء جميعًا بصمات واضحة على المنطقة، تجلت في الآثار المعمارية والفنون والحلي التي لا تزال شاهدة على هذا التنوع الثقافي.²⁴

هي قلب الصناعة السعودية النابض لكونها أكبر مركز لإنتاج النفط في المملكة، كما تضم العديد من الصناعات الثقيلة والبتروكيماوية ولذا فهي تساهم بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي، مما يجعلها المحرك الرئيسي للاقتصاد السعودي، كما تمتد المنطقة من الحقول النفطية الضخمة إلى المدن الصناعية الحديثة مثل الجبيل، وصولاً إلى المواقع التاريخية كالأحساء المسجلة في اليونسكو لذا فهذا التنوع الكبير

²⁴ <https://www.moi.gov.sa>

يجعلها وجهة جاذبة للاستثمار والتطور ويعتبر مطار الملك فهد الدولي الشريان الرئيسي للمنطقة، مما يسهل حركة التجارة والاستثمار ويعزز مكانتها كمركز صناعي عالمي²⁵.

❖ المناطق السياحية بالمنطقة الشرقية

وهذه المنطقة تشكل ركيزة أساسية للاقتصاد السعودي، وتحتضن تاريخاً عريقاً وحضارات قديمة كما أن موقعها الاستراتيجي على الخليج يجعلها نقطة التقاء للحضارات، وتضم العديد من المواقع السياحية التي تستحق الزيارة ومن هذه المناطق :

- (1) الدمام: وجهتك المثالية للراحة والاستكشاف! استمتع بأجواء الاسترخاء على شاطئ الكورنيش، واغمر نفسك في تاريخ المنطقة في متحف القرية التراثية، أو انطلق في مغامرة لا تُنسى في جزيرة المرجان. الدمام تجمع بين سحر الماضي وحيوية الحاضر، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ومدة 3-4 أيام كافية لاستكشاف كل ما تقدمه.
- (2) الظهران: واحة خضراء في قلب الصحراء، تجمع بين سحر الطبيعة وحيوية الحضارة. استمتع بأجواء الاسترخاء على شاطئ نصف القمر، واستكشف عالم الثقافة في مركز الملك عبد العزيز، وتجول في القرية التراثية. الظهران في متناول يدك! الوصول إليها سهل للغاية بفضل مطار الملك فهد الدولي. خصص 2-3 أيام لتجربة مزيج فريد من الثقافة والتاريخ والترفيه.
- (3) الخبر: اكتشف الجمال الساحلي! استمتع بأجواء الاسترخاء على كورنيش الخبر، واستكشف عالم التسوق في الراشد مول، أو انطلق في مغامرة مائية في خليج نصف القمر. الخبر تجمع بين سحر الطبيعة وحيوية الحضارة، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية بفضل مطار الملك فهد الدولي. خصص 2-3 أيام لتجربة مزيج فريد من الثقافة والتاريخ والترفيه.
- (4) الجبيل: اكتشف جوهرة الخليج العربي! استمتع بجمال المدينة القديمة، واستكشف عالم الطبيعة في حديقة القرم، وتسوق في المراكز التجارية الحديثة. الجبيل تجمع بين سحر الماضي وحيوية الحاضر، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ومدة 2-3 أيام كافية لاستكشاف كل ما تقدمه.
- (5) الأحساء: اكتشف جوهرة الخليج العربي! استمتع بجمال واحة الأحساء، واستكشف عالم الطبيعة في جبل القارة، وتسوق في سوق المبرز النابض بالحياة. الأحساء تجمع بين سحر الماضي وحيوية الحاضر، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ومدة 2-3 أيام كافية لاستكشاف كل ما تقدمه.
- (6) القطيف: اكتشف كنوز الماضي! استمتع بجمال كورنيش القطيف، وتجول في سوق القطيف النابض بالحياة، واكتشف أسرار قلعة تاروت العريقة. القطيف تجمع بين سحر الماضي وجمال الحاضر، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ويوم واحد كافٍ لاستكشاف كل ما تقدمه.
- (7) العقير: اكتشف جوهرة ساحلية خفية! استمتع بجمال الشواطئ الرملية البيضاء والمياه الفيروزية الصافية. استرخ على الشاطئ، أو انطلق في مغامرة صيد الأسماك، أو استكشف جزيرة العقير. العقير تجمع بين سحر الطبيعة وهدوء الأجواء، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ورحلة نهاية الأسبوع كافية لاستكشاف كل ما تقدمه.
- (8) الخفجي: اكتشف جوهرة ساحلية خفية! استمتع بجمال شاطئ نصف القمر الساحر، وتجول في بحيرات الخفجي الخلابة. الخفجي تجمع بين سحر الصحراء وجمال البحر، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ورحلة نهاية الأسبوع كافية لاستكشاف كل ما تقدمه.

- (9) تاروت: اكتشف كنوز الماضي! استمتع بجمال الشواطئ، وتجول في قلعة تاروت العريقة، واكتشف أسرار قناة تاروت القديمة. تاروت تجمع بين سحر الماضي وجمال الحاضر، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ويوم واحد كافٍ لاستكشاف كل ما تقدمه.
- (10) حفر الباطن: اكتشف جوهرة الصحراء الخفية! استكشف كهوف جبل القارة الغامضة، وانطلق في رحلة سفاري في الصحراء، وتجول في سوق شارع الأحساء النابض بالحياة. حفر الباطن تجمع بين سحر الصحراء وجمال الثقافة، لتقدم لك تجربة لا تُنسى. الوصول إليها سهل للغاية، ورحلة نهاية الأسبوع كافية لاستكشاف كل ما تقدمه.²⁶

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

➤ المقدمة

في هذا الفصل، سنقوم بشرح تفصيلي لمنهجية الدراسة التي تم استخدامها لتحليل تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

➤ نوع الدراسة وطبيعتها

تُصنف هذه الدراسة كدراسة وصفية تحليلية وتهدف الدراسة إلى وصف واقع تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

➤ مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: يشمل الأفراد الذين يعملون في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية .
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة تتكون من 100 شخص من داخل المملكة العربية السعودية كذلك وقد تم استلام 67 استبيان بمعدل 67% .

➤ أدوات جمع البيانات:

- تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة.
- تم تصميم الاستبيان لجمع معلومات حول:
- الجزء الأول: أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين.
- الجزء الثاني: أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين.
- الجزء الثالث: احتياجات التدريب والتطوير للموظفين.
- الجزء الرابع: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة.
- الجزء الخامس: تعزيز ثقافة التعلم المستمر

وقد اعتمدت الدراسة في جمع البيانات علي :

○ المصادر الثانوية :

وهي تلعب دورًا هامًا في البحث العلمي فهي توفر معلومات وتحليلات حول موضوع البحث من منظور خبراء ومختصين وتقدم ملخصات للأحداث التاريخية أو الظواهر الاجتماعية أو تطوير مهاراتهم كما أنها تطرح تفسيرات مختلفة حول موضوع البحث وتساعد على تكوين فهم شامل لموضوع البحث ومن المصادر الثانوية:

- الكتب الدراسية: تقدم ملخصًا للأحداث التاريخية أو الظواهر الاجتماعية أو تطوير مهاراتهم.
- المقالات الأكاديمية: تقدم تحليلًا للأحداث التاريخية أو الظواهر الاجتماعية أو تطوير مهاراتهم.
- المواقع الإلكترونية: تقدم معلومات عن الأحداث التاريخية أو الظواهر الاجتماعية أو تطوير مهاراتهم.

وقد تم استخدام الكتب والمواقع الإلكترونية والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة في هذه الدراسة.

○ المصادر الأولية :

تلعب الدورات التدريبية كمتغير مستقل دورًا هامًا في مهارات الموظفين وأدائهم كمتغير تابع، حيث أنها تساهم في تنمية القطاعات تطوير مهاراتهم وتساهم في تحقيق رؤية المملكة 2030.

في هذا البحث، نهدف إلى دراسة تأثير الدورات التدريبية (المتغير المستقل) على مهارات الموظفين وأدائهم في المنطقة الشرقية بالمملكة (المتغير التابع) في ظل رؤية المملكة 2030.

وهنا سنستخدم الاستبيان كمصدر أولي لجمع البيانات وسنقوم بتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية، ونستنتج النتائج التي تساعد صانعي القرار في تطوير الدورات التدريبية (المتغير المستقل) وتنمية مهارات الموظفين وأدائهم في المنطقة الشرقية (المتغير التابع) وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 .

➤ شرح أداة الدراسة

في هذا البحث، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حول تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية وقد تم استخدام عبارات واضحة وموجزة تشرح هدف الاستبيان بشكل مباشر كما تم طمأنة المشاركين بالتأكيد على سرية البيانات وتقدير الآراء كما تم شرح أهمية الاستبيان في تطوير بيئة العمل وتميزت أسئلة الاستبيان بما يلي:

- **تنوع الأسئلة:** تغطي جوانب مختلفة من موضوع البحث (تأثير الدورات، احتياجات التدريب، عوامل التأثير، اقتراحات).
- **وضوح الصياغة:** الأسئلة واضحة ومباشرة، مما يسهل على المشارك الإجابة.
- **استخدام مقاييس مختلفة:** تستخدم مقاييس مختلفة مثل الاختيار من متعدد، المقاييس التقييمية، والمجالات المفتوحة.
- **تركيز على المتغيرات:** تركز الأسئلة على المتغيرات الرئيسية مثل نوع الدورات، المهارات المكتسبة، الأداء، والعوامل المؤثرة.
- **مرونة في الإجابة:** تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم بحرية من خلال أسئلة المجال المفتوح.

➤ نقاط القوة في الاستبيان:

- **شمولية:** يغطي الاستبيان جوانب متعددة من موضوع البحث.
- **تنظيم جيد:** الأسئلة مرتبة بشكل منطقي وواضح.
- **سهولة الإجابة:** الأسئلة سهلة الفهم والإجابة.
- **تركيز على الاحتياجات:** يركز على احتياجات المشاركين في مجال التدريب والتطوير.
- **اقتراح حلول:** يطلب آراء المشاركين حول كيفية تحسين برامج التدريب.

➤ أقسام الاستبيان

القسم الأول:

يتضمن أسئلة شخصية تهدف إلى جمع معلومات حول:

- الخصائص الديموغرافية للمشاركين (مثل: العمر، الجنس، الجنسية) وكذلك سؤال عن المستوى التعليمي ومجال العمل ومدة الخبرة .

القسم الثاني:

يتضمن أسئلة تهدف إلى قياس المتغيرات المستقلة والتابعة.

- أسئلة قياس المتغير المستقل (الدورات التدريبية):
 - شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي
 - عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام الماضي
 - نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها
 - الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهاراتي بشكل عام
 - العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين
 - نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص
 - معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة
- أسئلة قياس المتغير التابع (تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية):
 - لاحظت تحسناً في أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية
 - مجالات تحسن أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية
 - الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى أدائي بشكل عام
 - العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين
 - احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي
 - العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين
 - لدي وعي بأهمية التعلم المستمر
 - العوامل التي تشجعني على المشاركة في برامج التدريب والتطوير
 - المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص

تم تصميم الأسئلة بعناية لضمان دقتها ووضوحها وسهولة فهمها من قبل المشاركين كما تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من الموظفين وقد تم استخدام استبيان الكتروني.

تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وقد ساهمت نتائج الاستبيان في فهم أفضل لتأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية.

➤ الأساليب الإحصائية

- تم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيان.
- تم استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل الإكسيل لتحليل البيانات.
- تم استخدام اختبارات إحصائية مثل اختبار t للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الأسئلة المطروحة في الاستبيان.

➤ استخدام النتائج

- تم استخدام نتائج الدراسة لتقديم توصيات لتطوير الدورات التدريبية في المملكة العربية السعودية.
- تم استخدام نتائج الدراسة أيضًا لدعم صانعي القرار في وضع استراتيجيات لتحسين تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

. المقدمة

بعدما تم جمع البيانات من خلال الاستبيان، قمنا بتحليلها واستخلاص النتائج وتُعد خطوة تحليل البيانات خطوة أساسية حيث تساعد على فهم الظواهر والعلاقات بين المتغيرات المختلفة وفي هذا الفصل، قمنا بتحليل البيانات المتعلقة بتأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية كما قمنا باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، بما في ذلك:

- الوصف الإحصائي: لوصف الخصائص الديموغرافية للمشاركين وسلوكياتهم السياحية.
- الاختبارات الإحصائية: لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الدورات التدريبية) والمتغيرات التابعة (تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية).

وسنقوم بعرض النتائج في جداول لتسهيل فهمها ثم نناقش أيضاً أهمية هذه النتائج لصانعي القرار في المملكة العربية السعودية. امين ان نقدم خطوات عملية نساهم بها في تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية من الدورات التدريبية وبما يتماشى ورؤية المملكة 2030.

في نهاية هذا الفصل، سنقدم ملخصاً للنتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها ونتوقع أن يساهم تحليل البيانات في فهم أفضل لتأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية في ظل رؤية المملكة 2030.

. وصف خصائص عينة الدراسة:

هذا الجزء تضمن مجموعة من الأسئلة عن الفئة العمرية والجنس وكذلك المستوى التعليمي و مجال العمل و مدة الخبرة في العمل.

1. الفئة العمرية

يوضح الجدول أن النسبة الكبرى هي للفئة العمرية من 35 إلى 44 عاماً حيث بلغ عددهم 16 ونسبتهم 23.9% تلاهم مباشرة الفئتين العمريتين من 25 إلى 34 عاماً و 45 إلى 54 عاماً حيث وصل عدد كلا منها إلى 15 بنسبة 22.4% أما الفئة العمرية التالية فهي الفئة الأكبر من 54 عاماً فقد وصلت نسبتهن إلى 20.9% أما الفئة الأخيرة فهي الفئة الأقل سناً من 18 إلى 34 عاماً بنسبة 10.4% ويشير ذلك إلى اهتمام فئة الشباب من الفئة العمرية 35 إلى 44 بالدورات التدريبية بشكل أكبر من الفئات العمرية الأخرى وقد يرجع ذلك أيضاً إلى إدراك هذه الفئة لأهمية التدريب وأنه قد يكون سبباً في رفع مستواهم الوظيفي وبالتالي المادي .

جدول (1) وصف متغير العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الفئة العمرية	24-18	7	10.40%
	34-25	15	22.40%
	44-35	16	23.90%
	54-45	15	22.40%
	أكبر من 54	14	20.90%
المجموع		67	100%

2. الجنس

يوضح الجدول أن النسبة الأكبر هي للذكور دون الإناث لكنهما متقاربتين جدا والفارق لا يكاد يذكر حيث بلغ عدد الذكور 34 بنسبة 50.7% بينما بلغ عدد الإناث 33 بنسبة 49.3% وهذا التوزيع المتقارب يشير إلى عدة نقاط هامة:

- **تساوي الفرص:** قد يعكس هذا التوازن وجود تساوي في فرص الحصول على التدريب بين الجنسين داخل المنطقة التي أجري فيها الاستبيان.
- **اهتمام متساو:** يمكن أن يدل على أن كلا الجنسين يبديان اهتماماً متساوياً بالدورات التدريبية المقدمة.
- **سياسات تساوي الفرص:** قد تكون هناك سياسات داخلية تشجع على مشاركة جميع الموظفين بغض النظر عن جنسهم.
- **صورة إيجابية:** تعكس هذه النتائج صورة إيجابية عن ثقافة المؤسسات، حيث تسعى لتوفير فرص متساوية للجميع.
- **فعالية برامج التدريب:** تشير إلى أن برامج التدريب التي تقدمها المؤسسة جاذبة لكلا الجنسين.
- **تلبية الاحتياجات:** قد تكون الدورات التدريبية تلبي احتياجات كلا الجنسين بشكل جيد.

جدول (2) جدول وصف متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	أنثي	33	49.30%
	ذكر	34	50.70%
المجموع		67	100%

3. المستوى التعليمي

هذا الجدول يوضح توزيع المشاركين في الاستبيان حسب المستوى التعليمي الذي حصلوا عليه وكانت النتائج كما يلي :

- **أعلى نسبة:** تتركز النسبة الأكبر من المشاركين في فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس بنسبة 49.18 % هذا يشير إلى أن أغلبية المشاركين لديهم تعليم جامعي.
- **النسب الأخرى:**
 - 26.23% من المشاركين حاصلون على درجة الماجستير.
 - 16.39% من المشاركين حاصلون على شهادة الثانوية.
 - 8.2% من المشاركين حاصلون على درجة الدكتوراه.
- **مستوى تعليمي مرتفع:** يشير التوزيع إلى أن المشاركين عموماً يتمتعون بمستوى تعليمي مرتفع، حيث تشكل الشهادات الجامعية والعليا الغالبية العظمى.
- **اهتمام بالتعليم المستمر:** يمكن أن يدل وجود نسبة ليست بالقليلة من الحاصلين على درجة الماجستير والدكتوراه على اهتمام المشاركين بالتعلم المستمر والتطوير المهني.
- **تلبية احتياجات الموظفين:** قد تكون الدورات التدريبية مصممة لتلبية احتياجات الموظفين الحاصلين على شهادات جامعية وعليا.
- **العلاقة بالدورات التدريبية:** يمكن مقارنة هذا الجدول بجدول آخر يوضح نوع الدورات التدريبية التي شاركوا فيها ، لمعرفة إذا كانت هناك علاقة بين المستوى التعليمي ونوع الدورات المفضلة.
- **التأثير على الأداء الوظيفي:** يمكن مقارنة هذا الجدول بجدول آخر يوضح أداء الموظفين في العمل، لمعرفة إذا كان هناك علاقة بين المستوى التعليمي والأداء الوظيفي.

باختصار، يوفر هذا الجدول صورة واضحة عن الخلفية التعليمية للمشاركين في الاستبيان. يمكن استخدام هذه المعلومات لتخطيط برامج تدريبية أكثر استهدافاً وتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل.

جدول (3) جدول وصف متغير المستوى التعليمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	ثانوي	10	16.39%
	بكالوريوس – ليسانس	30	49.18%
	ماجستير	16	26.23%
	دكتوراه	5	8.20%
	المجموع	61	100.00%

4. مجال العمل

هذا الجدول يوضح توزيع المشاركين في الاستبيان حسب مجال عملهم وكانت النتائج كما يلي :

- **غالبية العاملين في القطاع الخاص:** يمثل الأفراد العاملون في القطاع الخاص النسبة الأكبر بـ 88% أي 59 فرداً من أصل 67 فرداً.
- **أقلية تعمل في القطاع العام:** يشكل العاملون في القطاع العام نسبة أقل تتمثل في 12% بعدد 8 أفراد من أصل 67 فرداً.
- **هيمنة القطاع الخاص:** تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين في الاستبيان يعملون في شركات ومؤسسات خاصة، وليس في الحكومة أو المؤسسات العامة.

- **تركيز الدراسة:** قد يكون هذا التركيز على القطاع الخاص بسبب طبيعة الدراسة أو اهتمام الباحثين بقطاع معين.
- **تحليل أعمق:** يمكن استخدام هذه النتائج كمقارنة مع متغيرات أخرى في الاستبيان (مثل مستوى الرضا الوظيفي، الدخل، الخبرة) لفهم العلاقة بين مجال العمل و هذه المتغيرات.
- **تخصيص الدراسات المستقبلية:** يمكن للباحثين استخدام هذه النتائج لتحديد القطاعات التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة والتحليل.
- **توجيه السياسات:** قد تكون هذه النتائج مفيدة لصناع السياسات لاتخاذ قرارات تتعلق بسوق العمل وتطويره.

باختصار، يقدم الجدول صورة واضحة عن توزيع المشاركين حسب مجال عملهم، مما يساعد على فهم السياق العام للدراسة وتوجيه التحليلات المستقبلية.

جدول (4) وصف متغير مجال العمل

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
مجال العمل	قطاع عام	8	11.94%
	قطاع خاص	59	88.06%
المجموع		67	100%

5. مدة خبرتك في العمل

يوضح هذا الجدول توزيع المشاركين في الاستبيان حسب مدة خبرتهم في العمل. بمعنى آخر، يبين لنا كم شخص من المشاركين لديه خبرة أقل من سنة، وكم شخص لديه خبرة من سنة إلى ثلاث سنوات وهكذا وكانت النتائج كما يلي:

- **النسبة المئوية:** تمثل النسبة المئوية لكل فئة من إجمالي عدد المشاركين. على سبيل المثال، 29.85% من المشاركين لديهم خبرة من إحدى عشر إلى عشرين سنة.
- **التكرار:** يمثل العدد الفعلي للأشخاص الذين يندرجون تحت كل فئة من فئات الخبرة. مثلاً، هناك 7 أشخاص لديهم خبرة أقل من سنة.
- **الفئة:** تحدد الفترة الزمنية للخبرة. مثلاً، الفئة الأولى هي "أقل من سنة"، والثانية هي "من سنة إلى ثلاث سنوات" وهكذا.
- **المتغير:** يشير إلى أن المتغير الذي يتم قياسه هنا هو "مدة الخبرة في العمل".
- **أغلبية المشاركين لديهم خبرة طويلة:** نلاحظ أن النسبة الأكبر من المشاركين 29.85% لديهم خبرة تتراوح بين 11 إلى 20 سنة. وهذا يعني أن غالبية العينة لديها خبرة عمل طويلة.
- **توزيع واسع للخبرة:** هناك توزيع واسع لخبرة المشاركين، بدءاً من أقل من سنة وحتى أكثر من عشرين سنة. هذا يشير إلى تنوع في الخبرات العملية لدى المشاركين.
- **قلة الخبرة القصيرة:** النسبة المئوية للأشخاص الذين لديهم خبرة أقل من ثلاث سنوات ليست كبيرة، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين ليسوا حديثي التخرج.
- **عينة متنوعة:** العينة التي تم اختيارها لدراسة هذا الاستبيان هي عينة متنوعة من حيث الخبرة العملية.
- **تركيز على الخبرات الطويلة:** ربما تكون الدراسة قد ركزت على دراسة فئة معينة من الموظفين، وهم الموظفون ذوي الخبرة الطويلة.

- تأثير الخبرة على نتائج الدراسة: قد تؤثر مدة الخبرة في العمل على نتائج الدراسة، حيث قد يكون لدى الموظفين ذوي الخبرة الطويلة آراء ومواقف مختلفة عن الموظفين الجدد.
- تحليل أعمق: يمكن مقارنة هذا الجدول بجدول آخر يوضح مثلاً مستوى الرضا الوظيفي، لمعرفة إذا كانت هناك علاقة بين مدة الخبرة ومستوى الرضا.
- تخصيص الدراسات المستقبلية: يمكن للباحثين استخدام هذه النتائج لتحديد الفئات العمرية التي يجب التركيز عليها في الدراسات المستقبلية.
- توجيه السياسات: قد تكون هذه النتائج مفيدة لصناع السياسات في تطوير برامج تدريب وتطوير مهني للموظفين.

باختصار، يقدم هذا الجدول صورة واضحة عن توزيع المشاركين حسب مدة خبرتهم في العمل، مما يساعد على فهم السياق العام للدراسة وتوجيه التحليلات المستقبلية.

جدول (5) جدول وصف مدة الخبرة في العمل

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
مدة خبرتك في العمل	أقل من سنة	7	10.40%
	من سنة إلى ثلاث سنوات	4	6.00%
	من أربع إلى سبع سنوات	6	9.00%
	من ثمان إلى عشر سنوات	13	19.40%
	من إحدى عشر إلى عشرين سنة	20	29.85%
	أكثر من عشرين سنة	17	25.35%
المتغير	المجموع	67	100.00%

6. شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي

يوضح هذا الجدول بشكل مبسط مدى مشاركة مجموعة الأشخاص الذين أجابوا على الاستبيان في دورات تدريبية خلال العام الماضي وكانت النتائج كما يلي:

- المتغير: يشير إلى السؤال الذي تم طرحه على المشاركين وهو: هل شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي؟
- النسبة المئوية: هذه النسبة تمثل الجزء النسبي من إجمالي المشاركين الذين أجابوا بنعم أو لا على السؤال.
- التكرار: هذا الرقم يمثل العدد الفعلي للأشخاص الذين أجابوا بنعم أو لا.
- الإجابة: إما نعم أو لا، مما يشير إلى ما إذا كان الشخص قد شارك في دورة تدريبية خلال العام الماضي أم لا.
- مشاركة عالية: النسبة الأكبر من المشاركين 92.54% أكدت أنها شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي. وهذا يدل على اهتمام كبير بتطوير الذات والمهارات لدى هذه المجموعة.
- قلة عدم المشاركة: نسبة قليلة جداً 7.46% أشارت إلى عدم المشاركة في أي دورات تدريبية، لكنها لم تشارك هذا العام فقد تكون شاركت في العام الذي قبله ولذا بشكل عام هذا مؤشر على المشاركة العالية في الدورات التدريبية.

- **ثقافة التعلم:** تشير النتائج إلى وجود ثقافة تعليم وتطوير مستمر لدى المجموعة التي شملها الاستبيان.
- **اهتمام بتطوير المهارات:** يرغب غالبية المشاركين في تطوير مهاراتهم وقدراتهم من خلال المشاركة في دورات تدريبية.
- **استثمار في الموارد البشرية:** قد يكون هذا مؤشراً على أن المؤسسة التي ينتمي إليها المشاركون تستثمر في تطوير موظفيها.
- **تقييم برامج التدريب:** يمكن مقارنة هذه النتائج بنتائج استبيانات أخرى لقياس مدى رضا المشاركين عن برامج التدريب المقدمة.
- **تخطيط برامج تدريبية مستقبلية:** يمكن استخدام هذه النتائج لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين وتخطيط برامج تدريب جديدة تلبي هذه الاحتياجات.
- **تحفيز المشاركة:** يمكن استخدام هذه النتائج لتحفيز الموظفين الذين لم يشاركوا في دورات تدريبية على المشاركة في برامج مستقبلية.

باختصار، يقدم هذا الجدول صورة واضحة عن مدى اهتمام المشاركين بتطوير أنفسهم من خلال المشاركة في دورات تدريبية. هذه المعلومات يمكن أن تكون مفيدة لاتخاذ قرارات تتعلق بتطوير الموارد البشرية في المؤسسة.

جدول (6) وصف عدد الدورات التدريبية خلال العام الماضي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
هل شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي	نعم	62	92.54%
	لا	5	7.46%
المجموع		67	100%

➤ أسئلة الاستبيان الخاصة بالدورات التدريبية

7. عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام

يوضح هذا الجدول عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المشاركون في الاستبيان خلال العام الماضي. بمعنى آخر، يبين لنا كم شخص من المشاركين حضر دورة تدريبية واحدة، وكم شخص حضر دورتين، وهكذا وكانت النتائج كما يلي:

- **الفئة:** تحدد عدد الدورات التدريبية التي حضرها المشارك. مثلاً، الفئة الأولى تشمل من حضر دورة واحدة، والفئة الثانية تشمل من حضروا دورتين، وهكذا.
- **التكرار:** يمثل العدد الفعلي للأشخاص الذين يندرجون تحت كل فئة من فئات عدد الدورات. مثلاً، هناك 20 شخصاً حضروا دورة تدريبية واحدة.
- **النسبة المئوية:** تمثل النسبة المئوية لكل فئة من إجمالي عدد المشاركين. على سبيل المثال، 29% من المشاركين حضروا دورة تدريبية واحدة.

- المتغير: يشير إلى أن المتغير الذي يتم قياسه هنا هو "عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها خلال العام".
 - المجموع: يمثل إجمالي عدد المشاركين في الاستبيان (67 مشاركًا).
 - مشاركة واسعة في الدورات: نلاحظ أن هناك توزيعًا واسعًا لعدد الدورات التي حضرها المشاركون، بدءًا من دورة واحدة وحتى أكثر من خمس دورات. هذا يشير إلى اهتمام كبير بتطوير الذات والمهارات لدى المشاركين.
 - غالبية المشاركين حضروا من دورتين إلى خمس دورات: النسبة الأكبر من المشاركين 75% حضروا من دورتين إلى أكثر من خمس دورات. وهذا يشير إلى أن غالبية العينة لديها اهتمام متوسط إلى مرتفع بتطوير مهاراتها.
 - قلة من لم يحضروا أي دورات: نسبة قليلة جدًا من المشاركين تمثل 7% لم يحضروا أي دورات تدريبية خلال العام.
 - ثقافة التعلم: تشير النتائج إلى وجود ثقافة تعليم وتطوير مستمر لدى مجموعة الاستبيان.
 - اهتمام بتطوير المهارات: يرغب غالبية المشاركين في تطوير مهاراتهم وقدراتهم من خلال المشاركة في دورات تدريبية.
 - استثمار في الموارد البشرية: قد يكون هذا مؤشراً على أن المؤسسة التي ينتمي إليها المشاركون تستثمر في تطوير موظفيها.
 - تقييم برامج التدريب: يمكن مقارنة هذه النتائج بنتائج استبيانات أخرى لقياس مدى رضا المشاركين عن برامج التدريب المقدمة.
 - تخطيط برامج تدريبية مستقبلية: يمكن استخدام هذه النتائج لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين وتخطيط برامج تدريب جديدة تلبي هذه الاحتياجات.
 - تحفيز المشاركة: يمكن استخدام هذه النتائج لتحفيز الموظفين الذين لم يشاركوا في دورات تدريبية على المشاركة في برامج مستقبلية.
- باختصار، يقدم هذا الجدول صورة واضحة عن عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المشاركون خلال العام الماضي وهذه المعلومات يمكن أن تكون مفيدة لاتخاذ قرارات تتعلق بتطوير الموارد البشرية.

جدول (7) وصف متغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام	دورة واحدة	15	24.19%
	2-3 دورات	25	40.32%
	4-5 دورات	14	22.58%
	أكثر من 5 دورات	8	12.90%
	المجموع	62	100.00%

8. نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها

الجدول المقدم يهدف إلى عرض أنواع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شارك فيها المشاركون في الاستبيان. من الجدير بالذكر أن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من مهارة واحدة، وهذا يعني أن مجموع النسب المئوية يتجاوز 100%. ونوضح أنواع المهارات التي تم تطويرها :

- مهارات تقنية: تشير إلى المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا وأدواتها.
- مهارات إدارية: تتعلق بإدارة الموارد والمشاريع والأفراد.
- مهارات تواصل: تشمل مهارات التحدث والإصغاء والكتابة والتقديم.
- مهارات قيادية: تتعلق بقيادة الفرق وتحفيز الآخرين واتخاذ القرارات وبناء الفريق.
- مهارات حل المشكلات: القدرة على تحليل المشكلات وإيجاد حلول لها.
- مهارات أخرى: تشمل أي نوع آخر من المهارات التي لم يتم ذكرها في الخيارات السابقة. والتي قد يكون المتدرب قد اكتسبها من خلال الدورات المختلفة .

جاءت النتائج كما يلي:

- تنوع المهارات: يظهر الجدول تنوعًا كبيرًا في أنواع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية.
- هيمنة المهارات التقنية والإدارية والتواصل وكذلك المهارات القيادية : تشكل هذه الأنواع النسبة الأكبر من المهارات المكتسبة، مما يشير إلى أهمية هذه المهارات في سوق العمل الحالي.
- اهتمام بتطوير المهارات القيادية: نسبة كبيرة من المشاركين اهتمت بتطوير مهاراتها القيادية، مما يدل على الرغبة في تولي مسؤوليات أكبر.
- مرونة في اختيار الدورات: إمكانية اختيار أكثر من مهارة واحدة تدل على مرونة برامج التدريب وقدرتها على تلبية احتياجات متنوعة للمشاركين.
- تجاوز المجموع 100 %: كما ذكرنا سابقًا، تجاوز المجموع 100% لأن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من مهارة واحدة.
- عدم شمولية التصنيف: قد يكون هناك أنواع أخرى من المهارات لم يتم تضمينها في الخيارات المتاحة للمشاركين.
- الاعتماد على تصور المشارك: تعتمد نتائج هذا المتغير على تصور المشارك لماهية المهارة التي اكتسبها، وقد يختلف هذا التصور من شخص لآخر.

يشير هذا الجدول إلى أن المشاركين في الدورات التدريبية يركزون بشكل كبير على تطوير مجموعة متنوعة من المهارات، مع التركيز بشكل خاص على المهارات التقنية والإدارية والتواصل والقيادية. هذا يدل على وعي المشاركين بأهمية هذه المهارات في سوق العمل، ورغبتهم في تطوير أنفسهم مهنيًا.

يمكن استخدام هذه المعلومات في:

- تقييم برامج التدريب: لتحديد مدى فاعلية البرامج في تطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل.
- تخطيط برامج تدريبية مستقبلية: لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين وتصميم برامج تلبي هذه الاحتياجات.
- تطوير السياسات: لاتخاذ قرارات تتعلق بتطوير الموارد البشرية في المنظمة.

جدول (8) وصف متغير نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها	مهارات تقنية	25	37.31%
	مهارات إدارية	18	26.87%
	مهارات تواصل	18	26.87%
	مهارات قيادية	22	32.84%
	مهارات حل المشكلات	17	25.37%
	مهارات أخرى	12	17.91%
	المجموع	67	167.16%

9. العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين

الجدول المقدم يهدف إلى تحديد العوامل التي تؤثر على مدى فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين. الجدير بالذكر أن كل مشارك في الاستبيان يستطيع اختيار أكثر من عامل واحد يؤثر على فعالية الدورة التدريبية وتشمل هذه العوامل:

- مدة الدورة التدريبية: هل طول الدورة التدريبية يؤثر على مدى استيعاب المشارك للمعلومات؟
- محتوى الدورة التدريبية: هل ملائمة محتوى الدورة للاحتياجات التدريبية للمشارك عامل مؤثر في فعاليتها؟
- طريقة التدريب: هل الطريقة المستخدمة في التدريب (محاضرات، ورش عمل، دراسات حالة...) تؤثر على فعالية الدورة؟
- كفاءة المدرب: هل كفاءة المدرب في إيصال المعلومة وتفاعله مع المتدربين عامل مؤثر؟
- خصائص المتدربين: هل تختلف استفادة المتدربين من الدورة بناءً على خصائصهم الشخصية (مثل الخبرة، الدافع، الخ)؟
- عوامل أخرى: أي عوامل أخرى يراها المشاركون مؤثرة ولم يتم ذكرها في الخيارات السابقة.

وجاءت النتائج كما يلي :

- تنوع العوامل المؤثرة: يظهر الجدول تنوعاً كبيراً في العوامل التي يراها المشاركون مؤثرة في فعالية الدورات التدريبية.
- هيمنة محتوى الدورة وطريقة التدريب وكفاءة المدرب: تشكل هذه العوامل الثلاثة النسبة الأكبر من العوامل المؤثرة، مما يشير إلى أهمية هذه العوامل في نجاح الدورات التدريبية.
- أهمية خصائص المتدربين: نسبة كبيرة من المشاركين تعتقد أن خصائصهم الشخصية تؤثر على استفادتهم من الدورة، مما يدل على أهمية تكييف الدورات التدريبية لتناسب احتياجات المتدربين المختلفة.
- مرونة في اختيار العوامل: إمكانية اختيار أكثر من عامل واحد تدل على أن المشاركين يرون أن هناك عدة عوامل متداخلة تؤثر على فعالية الدورات التدريبية.

- تجاوز المجموع 100%: كما ذكرنا سابقاً، تجاوز المجموع 100% لأن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من عامل واحد.
- عدم شمولية التصنيف: قد يكون هناك عوامل أخرى مؤثرة لم يتم تضمينها في الخيارات المتاحة للمشاركين.
- الاعتماد على تصور المشارك: تعتمد نتائج هذا المتغير على تصور المشارك للعوامل المؤثرة في فعالية الدورة، وقد يختلف هذا التصور من شخص لآخر.

يشير هذا الجدول إلى أن المشاركين يرون أن عدة عوامل تؤثر على فعالية الدورات التدريبية، وليس عاملاً واحداً فقط. أهم هذه العوامل هي محتوى الدورة، طريقة التدريب، وكفاءة المدرب. كما أن خصائص المتدربين تلعب دوراً هاماً في مدى استفادتهم من الدورة.

يمكن استخدام هذه المعلومات في:

- تحسين برامج التدريب : يمكن للمنظمات استخدام هذه النتائج لتحسين برامج التدريب الخاصة بها من خلال التركيز على العوامل التي يراها المشاركون أكثر أهمية.
- تطوير أدوات التقييم : يمكن تطوير أدوات لتقييم فعالية الدورات التدريبية بناءً على هذه العوامل.
- اختيار المدربين : يمكن استخدام هذه النتائج لاختيار مدربين مؤهلين وكفاء.
- تخصيص برامج التدريب : يمكن تخصيص برامج التدريب لتلبية احتياجات المتدربين المختلفة.

باختصار، يقدم هذا الجدول رؤية قيمة حول العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية. يمكن استخدام هذه الرؤية لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للمشاركين.

جدول (9) العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين	مدة الدورة التدريبية	10	14.93%
	محتوى الدورة التدريبية	33	49.25%
	طريقة التدريب	21	31.34%
	كفاءة المدرب	23	34.33%
	خصائص المتدربين	17	25.37%
	عوامل أخرى (يرجى التحديد)	5	7.46%
	المجموع	67	162.69%

10. مجالات تحسين أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية

يهدف هذا الجدول إلى تحديد المجالات التي شهد فيها المشاركون تحسناً في أدائهم الوظيفي بعد مشاركتهم في الدورات التدريبية. من الجدير بالذكر أن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من مجال واحد، وهذا هو السبب وراء تجاوز مجموع النسب المئوية 100% وتشمل هذه المجالات:

- الإنتاجية: يشير إلى زيادة في كمية العمل المنجز أو سرعة إنجازه.
- الجودة: يعني تحسن في دقة العمل وجودته.

- **العمل الجماعي:** يشير إلى تحسن في القدرة على العمل مع الآخرين وتعاونهم.
- **خدمة العملاء:** يعني تحسن في التعامل مع العملاء وتلبية احتياجاتهم.
- **مجالات أخرى:** يشمل أي مجال آخر شهد فيه المشاركون تحسناً ولم يتم ذكره في الخيارات السابقة.

وجاءت النتائج علي النحو التالي :

- **تنوع المجالات المحسنة:** يظهر الجدول تنوعاً كبيراً في المجالات التي شهد فيها المشاركون تحسناً.
- **هيمنة الإنتاجية والجودة:** يشكل هذان المجالان النسبة الأكبر من المجالات المحسنة، مما يشير إلى اهتمام المؤسسات بتطوير هذين الجانبين من أداء الموظفين.
- **أهمية العمل الجماعي وخدمة العملاء:** تحسن المشاركون أيضاً في مهاراتهم في العمل الجماعي وخدمة العملاء، مما يدل على أهمية هذه المهارات في بيئة العمل الحديثة تماشي مع مبدء "العميل أولاً".
- **مرونة في اختيار المجالات:** إمكانية اختيار أكثر من مجال واحد تدل على أن المشاركين لاحظوا تحسناً في جوانب متعددة من أدائهم.
- **تجاوز المجموع 100 %:** كما ذكرنا سابقاً، تجاوز المجموع 100% لأن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من مجال واحد.
- **عدم شمولية التصنيف:** قد يكون هناك مجالات أخرى شهد فيها المشاركون تحسناً ولم يتم تضمينها في الخيارات المتاحة.
- **الاعتماد على تصور المشارك:** تعتمد نتائج هذا المتغير على تصور المشارك لتحسن أدائه، وقد يختلف هذا التصور من شخص لآخر.

يشير هذا الجدول إلى أن الدورات التدريبية كانت فعالة في تحسين أداء المشاركين في مجالات متعددة، لا سيما الإنتاجية والجودة والعمل الجماعي وخدمة العملاء. هذا يدل على أهمية التدريب المستمر في تطوير كفاءات الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة.

يمكن استخدام هذه المعلومات في:

- **تقييم برامج التدريب:** لتحديد مدى فاعلية البرامج في تحقيق الأهداف المرجوة منها.
- **تخطيط برامج تدريبية مستقبلية:** لتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التدريب والتطوير.
- **ربط التدريب بأهداف المنظمة:** لضمان أن برامج التدريب تساهم في تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية.
- **تحفيز الموظفين:** لتشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب وإظهارهم أن هذه البرامج تؤدي إلى تحسين أدائهم.

باختصار، يقدم هذا الجدول صورة واضحة عن تأثير الدورات التدريبية على أداء الموظفين. يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للموظفين والمنظمة.

جدول (10) وصف متغير مجالات تحسين أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
مجالات تحسين أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية	الإنتاجية	28	%41.79
	الجودة	26	%38.81
	العمل الجماعي	23	%34.33
	خدمة العملاء	24	%35.82
	مجالات أخرى	6	%8.96
المجموع		67	%160

11. احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي

يُظهر هذا الجدول احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة للمشاركين في الاستبيان. من الجدير بالذكر أن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من احتياج واحد، مما يعني أن مجموع النسب المئوية قد يتجاوز 100% وتشمل هذه المجالات:

- **مهارات تقنية:** تشير إلى المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا وأدواتها وأيضاً المهارات الخاصة بطبيعة كل عمل.
- **مهارات إدارية:** تتعلق بإدارة الموارد والمشاريع والأفراد.
- **مهارات تواصل:** تشمل مهارات التحدث والإصغاء والكتابة والتقديم.
- **مهارات قيادية:** تتعلق بقيادة الفرق وتحفيز الآخرين واتخاذ القرارات.
- **مهارات حل المشكلات:** القدرة على تحليل المشكلات وإيجاد حلول لها.
- **مهارات أخرى:** تشمل أي نوع آخر من المهارات التي لم يتم ذكرها في الخيارات السابقة.

وكانت النتائج علي النحو الآتي :

- **تنوع احتياجات التدريب:** يظهر الجدول تنوعاً كبيراً في احتياجات التدريب لدى المشاركين.
- **هيمنة مهارات حل المشكلات والإدارية والتواصل وكذلك التقنية :** تشكل هذه الأنواع النسبة الأكبر من احتياجات التدريب، مما يشير إلى أهمية هذه المهارات في سوق العمل الحالي.
- **اهتمام بتطوير مهارات التواصل:** نسبة كبيرة من المشاركين أعربت عن رغبتها في تطوير مهارات التواصل، مما يدل على الطموح في تحسين العلاقات بشكل أكبر مع محيط العمل وهو عامل مهم جداً من أجل إنجاز الأعمال وأيضاً من أجل الترقى في الأعمال.
- **مرونة في اختيار الاحتياجات:** إمكانية اختيار أكثر من احتياج واحد تدل على وجود احتياجات متنوعة لدى المشاركين.
- **تجاوز المجموع 100 %:** كما ذكرنا سابقاً، تجاوز المجموع 100% لأن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من احتياج واحد.
- **عدم شمولية التصنيف:** قد يكون هناك احتياجات أخرى لم يتم تضمينها في الخيارات المتاحة.
- **الاعتماد على تصور المشارك:** تعتمد نتائج هذا المتغير على تصور المشارك لاحتياجاته التدريبية، وقد يختلف هذا التصور من شخص لآخر.

يشير هذا الجدول إلى أن لدى المشاركين احتياجات متنوعة في مجال التدريب والتطوير، مع التركيز بشكل خاص على المهارات التقنية والإدارية والتواصل حل المشكلات. هذه المعلومات مفيدة للمؤسسات التي تبحث عن تحديد احتياجات موظفيها وتصميم برامج تدريبية تلبي هذه الاحتياجات.

يمكن استخدام هذه المعلومات في:

- تقييم برامج التدريب: لتحديد مدى فاعلية البرامج في تلبية احتياجات الموظفين.
- تخطيط برامج تدريبية مستقبلية: لتحديد مجالات التدريب التي تحتاج إلى مزيد من التركيز.
- تخصيص برامج التدريب: لتصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات الموظفين بشكل أفضل.
- تطوير الموارد البشرية: لاتخاذ قرارات تتعلق بتطوير مهارات الموظفين في المنظمة.

باختصار، يقدم هذا الجدول صورة واضحة عن احتياجات المشاركين في مجال التدريب والتطوير. يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للموظفين والمنظمة.

جدول (11) وصف متغير احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي	مهارات تقنية	23	34.33%
	مهارات إدارية	25	37.31%
	مهارات تواصل	32	47.76%
	مهارات حل المشكلات	29	43.28%
	مهارات أخرى	9	13.43%
المجموع		67	176.12%

12. العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين

يهدف الجدول المقدم إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين في مؤسسة ما. من خلال هذا الجدول، يمكننا فهم العوامل التي تدفع الموظفين إلى طلب أنواع معينة من التدريب، بما في ذلك:

- مستوى التعليم: يشير إلى المؤهلات الأكاديمية للموظف.
- خبرة العمل: تشير إلى عدد السنوات التي قضاها الموظف في العمل.
- المؤهلات المهنية: تشير إلى الشهادات والدورات التدريبية التي حصل عليها الموظف.
- طبيعة العمل: تشير إلى المهام والمسؤوليات التي يقوم بها الموظف في وظيفته.
- عوامل أخرى: تشمل أي عوامل أخرى تؤثر على احتياجات التدريب للموظف ولم يتم ذكرها في الخيارات السابقة.

وكانت النتائج كما يلي :

- تنوع العوامل المؤثرة: يوضح الجدول أن هناك عدة عوامل تؤثر على احتياجات التدريب، وليس عاملاً واحداً فقط.

- **هيمنة طبيعة العمل:** تشير النسبة العالية لـ "طبيعة العمل" إلى أن المهام والمسؤوليات التي يقوم بها الموظف تلعب دورًا كبيرًا في تحديد احتياجاته التدريبية فقد بلغت هذه النسبة 55.22% مما يبين أن الموظفين علي دراية كاملة بكيفية اختيار الدورات التدريبية وأنها خاضعة في الأساس لتطوير مهاراتهم العملية.
- **أهمية الخبرة والمؤهلات:** تشير النسب المرتفعة لـ "خبرة العمل" و "المؤهلات المهنية" إلى أن الخبرة السابقة والمؤهلات الأكاديمية تؤثر على نوع التدريب المطلوب.
- **وجود عوامل أخرى:** وجود خيار "عوامل أخرى" يشير إلى أن هناك عوامل إضافية قد تؤثر على احتياجات التدريب، مثل التغيرات التكنولوجية أو التطورات في مجال العمل.
- **تجاوز المجموع 100 %:** يرجع ذلك إلى أن كل موظف يمكن أن يختار أكثر من عامل واحد يؤثر على احتياجاته التدريبية.
- **تحديد احتياجات التدريب بناءً على العوامل المتعددة:** يجب على المؤسسات عند تصميم برامج التدريب أن تأخذ في الاعتبار مجموعة متنوعة من العوامل، وليس عاملاً واحداً فقط.
- **تخصيص برامج التدريب:** يجب تخصيص برامج التدريب لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة بناءً على خبرتهم، ومؤهلاتهم، وطبيعة عملهم.
- **التدريب المستمر:** يجب أن تكون برامج التدريب مستمرة ومتجددة لمواكبة التغيرات في مجال العمل والتكنولوجيا.
- **أهمية تقييم الاحتياجات:** يجب إجراء تقييم دوري لاحتياجات التدريب للتأكد من أن البرامج المقدمة تلبي احتياجات الموظفين الحالية.

استخدامات هذه المعلومات

- **تخطيط برامج التدريب:** يمكن استخدام هذه المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين وتصميم برامج تلبي هذه الاحتياجات.
- **تقييم برامج التدريب:** يمكن مقارنة نتائج برامج التدريب الحالية باحتياجات الموظفين لتقييم مدى فعاليتها.
- **تطوير الموارد البشرية:** يمكن استخدام هذه المعلومات لتطوير استراتيجيات طويلة الأجل لتطوير مهارات الموظفين.

باختصار، يقدم هذا الجدول رؤية قيمة حول العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين. يمكن استخدام هذه الرؤية لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للموظفين والمنظمة.

جدول (12) وصف متغير العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين	مستوى التعليم	18	26.87%
	خبرة العمل	27	40.30%
	المؤهلات المهنية	25	37.31%
	طبيعة العمل	37	55.22%
	عوامل أخرى	6	8.96%
المجموع		67	169%

13. نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص

يهدف الجدول المقدم إلى تحديد النماذج التدريبية التي يفضلها الموظفون في القطاع الخاص. من خلال هذا الجدول، يمكننا فهم التوجهات العامة فيما يتعلق بالأنواع التدريبية التي يرون أنها تلبي احتياجاتهم بشكل أفضل وتشمل هذه الأنواع:

- برامج تدريبية تقليدية قائمة على المحاضرات: هي البرامج التدريبية التقليدية التي تعتمد على تقديم المعلومات بشكل نظري من خلال المحاضرات.
- برامج تدريبية تفاعلية تعتمد على حل المشكلات: هي البرامج التي تشجع المشاركين على تطبيق المعرفة النظرية من خلال حل المشكلات العملية.
- برامج تدريبية قائمة على التعلم الذاتي: هي البرامج التي تتيح للمشاركين فرصة التعلم بمفردهم من خلال المواد الدراسية المتاحة لهم.
- برامج تدريبية مخصصة حسب احتياجات كل موظف: هي البرامج التي يتم تصميمها خصيصًا لتلبية احتياجات كل موظف على حدة.
- نماذج أخرى: تشمل أي نوع آخر من البرامج التدريبية لم يتم ذكره في الخيارات السابقة.

أما النتائج فكانت :

- تنوع تفضيلات الموظفين: يظهر الجدول أن الموظفين يفضلون مجموعة متنوعة من نماذج البرامج التدريبية، وليس نموذجًا واحدًا فقط.
- سيادة البرامج التفاعلية والمخصصة: تشير النسب العالية للبرامج التفاعلية والمخصصة إلى أن الموظفين يفضلون البرامج التي تسمح لهم بالمشاركة والتفاعل، وتلبي احتياجاتهم الفردية.
- تراجع شعبية البرامج التقليدية: رغم وجودها، إلا أن نسبة اختيار البرامج التقليدية القائمة على المحاضرات كانت أقل مقارنة بالأنواع الأخرى، مما يشير إلى تفضيل الموظفين لأشكال تدريب أكثر تفاعلية.
- وجود خيار "نماذج أخرى": يشير هذا الخيار إلى أن هناك نماذج تدريبية أخرى يفضلها الموظفون ولم يتم تضمينها في الخيارات المتاحة.
- تجاوز المجموع 100 %: يرجع ذلك إلى أن كل موظف يمكن أن يختار أكثر من نموذج تدريبي واحد.
- تفضيل البرامج التفاعلية والمخصصة: يفضل الموظفون في القطاع الخاص بشكل عام البرامج التي تسمح لهم بالمشاركة والتفاعل، وتلبي احتياجاتهم الفردية.
- تنوع احتياجات التدريب: يحتاج الموظفون إلى مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية لتلبية احتياجاتهم المختلفة.
- أهمية التخصيص: تلعب برامج التدريب المخصصة دورًا مهمًا في زيادة فعالية التدريب ورضا الموظفين.

استخدامات هذه المعلومات

- تخطيط برامج التدريب: يمكن استخدام هذه المعلومات لتحديد النماذج التدريبية التي يجب التركيز عليها عند تصميم برامج التدريب.
- تقييم برامج التدريب: يمكن مقارنة نتائج البرامج التدريبية الحالية بتفضيلات الموظفين لتقييم مدى فعاليتها.

- **تحسين تجربة التعلم:** يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين تجربة التعلم للموظفين من خلال تقديم مجموعة متنوعة من الخيارات التدريبية.

باختصار، يقدم هذا الجدول رؤى قيمة حول تفضيلات الموظفين فيما يتعلق بنماذج البرامج التدريبية. يمكن استخدام هذه الرؤى لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للموظفين والمنظمة.

جدول (13) وصف متغير نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص	برامج تدريبية تقليدية قائمة على المحاضرات	13	19.40%
	برامج تدريبية تفاعلية تعتمد على حل المشكلات	27	40.30%
	برامج تدريبية قائمة على التعلم الذاتي	24	35.82%
	برامج تدريبية مخصصة حسب احتياجات كل موظف	35	52.24%
	نماذج أخرى	7	10.45%
المجموع		67	158%

14. معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة

يهدف الجدول المقدم إلى تحديد المعايير التي يعتبرها المشاركون في الاستبيان الأكثر أهمية عند اختيار مدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة. من الجدير بالذكر أن كل مشارك يستطيع اختيار أكثر من معيار واحد، مما يفسر تجاوز المجموع الكلي 100% وتشمل هذه المعايير:

- **خبرة المدرب في مجال التدريب:** تشير إلى الخبرة العملية للمدرب في مجال تقديم التدريب.
- **كفاءة المدرب في إيصال المعلومات:** تشير إلى قدرة المدرب على شرح المفاهيم المعقدة بشكل واضح وبسيط.
- **قدرة المدرب على التفاعل مع المتدربين:** تشير إلى قدرة المدرب على خلق بيئة تعليمية تفاعلية تشجع المشاركة.
- **مهارات المدرب في التواصل:** تشير إلى قدرة المدرب على التواصل بفعالية مع المتدربين سواء شفهيًا أو كتابيًا.
- **معايير أخرى:** تشمل أي معايير أخرى يراها المشاركون مهمة ولم يتم ذكرها في الخيارات السابقة.

أما النتائج فكانت :

- **تنوع المعايير:** يظهر الجدول أن المشاركين يعتبرون مجموعة متنوعة من المعايير مهمة عند اختيار المدربين.
- **هيمنة المهارات الشخصية:** تشير النسب العالية لـ "كفاءة المدرب في إيصال المعلومات" و "قدرة المدرب على التفاعل مع المتدربين" و "مهارات المدرب في التواصل" إلى أن المشاركين يركزون على المهارات الشخصية للمدرب أكثر من خبرته.

- أهمية الخبرة : على الرغم من ذلك، لا تزال "خبرة المدرب في مجال التدريب" تعتبر معياراً مهماً.
- وجود معايير أخرى : وجود خيار "معايير أخرى" يشير إلى أن هناك معايير إضافية يراها المشاركون مهمة، مثل توافق أسلوب التدريب مع أهداف البرنامج، أو القدرة على التعامل مع التنوع الثقافي.
- تجاوز المجموع 100% : ويرجع ذلك إلى أن كل مشارك يمكن أن يختار أكثر من معيار واحد.
- أهمية المهارات الشخصية : يركز المشاركون بشكل كبير على المهارات الشخصية للمدرب مثل القدرة على التواصل والتفاعل مع المتدربين.
- التوازن بين الخبرة والمهارات : يجب على المؤسسات عند اختيار المدربين أن تأخذ في الاعتبار كلاً من خبرة المدرب ومهاراته الشخصية.
- تخصيص المعايير : قد تختلف المعايير المفضلة للمدربين حسب نوع البرنامج التدريبي والمستوى المستهدف للمشاركين.

استخدامات هذه المعلومات

- تطوير معايير اختيار المدربين : يمكن استخدام هذه المعلومات لتطوير معايير واضحة لاختيار المدربين في المؤسسة.
- تقييم المدربين : يمكن استخدام هذه المعايير لتقييم أداء المدربين الحاليين.
- تحسين برامج التدريب : يمكن تصميم برامج تدريبية للمدربين لتعزيز مهاراتهم في المجالات التي يراها المشاركون مهمة.

باختصار، يقدم الجدول رؤية قيمة حول المعايير التي يفضلها المشاركون في اختيار المدربين. يمكن استخدام هذه الرؤية لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للموظفين.

جدول (14) معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
معايير المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة	خبرة المدرب في مجال التدريب	26	38.81%
	كفاءة المدرب في إيصال المعلومات	26	38.81%
	قدرة المدرب على تفاعل مع المتدربين	22	32.84%
	مهارات المدرب في التواصل	31	46.27%
	معايير أخرى	7	10.45%
	المجموع	67	167%

15. العوامل التي تشجعني على المشاركة في برامج التدريب والتطوير :

يهدف الجدول المقدم إلى تحديد الدوافع الرئيسية التي تدفع الموظفين للمشاركة في برامج التدريب والتطوير. من خلال هذا الجدول، يمكننا فهم العوامل التي تشجعهم على الاستثمار في تطوير مهاراتهم

وتشمل : رغبتى في تطوير مهاراتي :يشير إلى الرغبة الذاتية في اكتساب مهارات جديدة أو تحسين المهارات الحالية.

- رغبتى في تحسين أدائى الوظيفى :يشير إلى الرغبة في الارتقاء في العمل وتحقيق نتائج أفضل.
- رغبتى في التقدم في وظيفتى :يشير إلى الطموح في الترقى في الوظيفة أو الحصول على وظيفة أفضل.
- تشجيع من قبل المنظمة :يشير إلى الدور الذي تلعبه المنظمة في تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب.
- عوامل أخرى :تشمل أي عوامل أخرى تؤثر على قرار الموظف بالمشاركة في التدريب.

وكان تحليل النتائج :

- تنوع الدوافع :يظهر الجدول أن الموظفين لديهم مجموعة متنوعة من الدوافع للمشاركة في التدريب.
- هيمنة الدوافع الذاتية :تشير النسب العالية لـ"رغبتى في تطوير مهاراتي" و"رغبتى في تحسين أدائى الوظيفى" و"رغبتى في التقدم في وظيفتى" إلى أن الدوافع الذاتية تلعب دورًا كبيرًا في قرار المشاركة.
- أهمية دور المنظمة :يشير "تشجيع من قبل المنظمة" إلى دور المنظمة في تحفيز الموظفين للمشاركة في التدريب.
- وجود عوامل أخرى :وجود خيار "عوامل أخرى" يشير إلى أن هناك عوامل إضافية قد تؤثر على قرار المشاركة، مثل التنافسية في سوق العمل أو الرغبة في الحصول على شهادة.
- تجاوز المجموع 100% :يرجع ذلك إلى أن كل موظف يمكن أن يختار أكثر من عامل واحد.
- الدوافع الذاتية هي المحرك الرئيسي :يظهر أن الرغبة الذاتية في التطوير والتحسين هي الدافع الأساسي للمشاركة في التدريب.
- دور المنظمة في التحفيز :تلعب المنظمة دورًا مهمًا في تشجيع الموظفين على المشاركة من خلال توفير الفرص والتسهيلات.
- التنوع في الدوافع :يجب على المنظمات أن تأخذ في الاعتبار تنوع الدوافع عند تصميم برامج التدريب.

استخدامات هذه المعلومات

- تصميم برامج التدريب :يمكن استخدام هذه المعلومات لتحديد احتياجات التدريب وتصميم برامج تلبي هذه الاحتياجات.
- ترويج برامج التدريب :يمكن تسليط الضوء على الفوائد الشخصية للمشاركة في التدريب لتشجيع الموظفين.
- تقييم برامج التدريب :يمكن مقارنة نتائج برامج التدريب مع الدوافع الأولية للموظفين لتقييم مدى تحقيق الأهداف.

باختصار، يقدم الجدول رؤى قيمة حول الدوافع التي تدفع الموظفين للمشاركة في برامج التدريب. يمكن استخدام هذه الرؤى لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للموظفين والمنظمة.

جدول (15) وصف متغير العوامل التي تشجعني على المشاركة في برامج التدريب والتطوير

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العوامل التي تشجعني على المشاركة في برامج التدريب والتطوير	رغبتي في تطوير مهاراتي	24	35.82%
	رغبتي في تحسين أدائي الوظيفي	19	28.36%
	رغبتي في التقدم في وظيفتي	26	38.81%
	تشجيع من قبل المنظمة	34	50.75%
	عوامل أخرى	13	19.40%
	المجموع	67	173%

16. المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص

يهدف الجدول المقدم إلى تحديد المبادرات التي يفضلها الموظفون في القطاع الخاص لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل. من خلال هذا الجدول، يمكننا فهم التوجهات العامة فيما يتعلق بالأنواع التدريبية التي يرون أنها تلبي احتياجاتهم بشكل أفضل وتشجعهم على التعلم المستمر، وتشمل:

- توفير فرص تدريبية منتظمة للموظفين: يشير إلى أهمية توفير برامج تدريبية مستمرة ومختلفة لتلبية احتياجات الموظفين.
- تشجيع الموظفين على المشاركة في المؤتمرات والندوات: يشير إلى أهمية مشاركة الموظفين في فعاليات خارجية لتوسيع مداركهم واكتساب معرفة جديدة.
- دعم التعلم الذاتي للموظفين: يشير إلى أهمية توفير الموارد والبيئة المناسبة لتمكين الموظفين من التعلم بمفردهم.
- خلق بيئة عمل داعمة للتعلم: يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل تشجع على التعلم والتطوير المستمر.
- مبادرات أخرى: تشمل أي مبادرات أخرى اقترحها المشاركون ولم يتم ذكرها في الخيارات السابقة.

وكان تحليل النتائج :

- تنوع المبادرات المقترحة: يظهر الجدول أن الموظفين يقترحون مجموعة متنوعة من المبادرات لتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وليس مبادرة واحدة فقط.
- أهمية توفير الفرص التدريبية: تشير النسبة العالية لـ "توفير فرص تدريبية منتظمة للموظفين" إلى أن الموظفين يرون أن توفير برامج تدريبية منتظمة هو أهم عامل لتعزيز ثقافة التعلم.
- أهمية الدعم المؤسسي: تشير النسب العالية لـ "تشجيع الموظفين على المشاركة في المؤتمرات والندوات" و "دعم التعلم الذاتي للموظفين" و "خلق بيئة عمل داعمة للتعلم" إلى أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسة في دعم وتشجيع التعلم المستمر.
- وجود مبادرات أخرى: يشير هذا الخيار إلى أن الموظفين لديهم أفكار إضافية لمبادرات يمكن تنفيذها لتعزيز ثقافة التعلم.

- تجاوز المجموع 100 %: يرجع ذلك إلى أن كل مشارك يمكن أن يختار أكثر من مبادرة واحدة.
- الرغبة في التعلم: يظهر أن الموظفين يرغبون في التعلم والتطوير المستمر.
- أهمية الدور المؤسسي: تلعب المؤسسة دورًا حاسمًا في توفير البيئة والدعم اللازمين لتعزيز ثقافة التعلم.
- تنوع المبادرات المطلوبة: يجب على المؤسسات أن تقدم مجموعة متنوعة من المبادرات لتلبية احتياجات ورغبات الموظفين المختلفة.

استخدامات هذه المعلومات

- تخطيط برامج التدريب: يمكن استخدام هذه المعلومات لتحديد نوع البرامج التدريبية التي يجب تقديمها وكيفية تقديمها.
 - تطوير ثقافة المؤسسة: يمكن استخدام هذه المعلومات لتطوير ثقافة مؤسسية تشجع على التعلم المستمر.
 - تقييم برامج التدريب: يمكن مقارنة نتائج برامج التدريب الحالية بتفضيلات الموظفين لتقييم مدى فعاليتها.
- باختصار، يقدم الجدول رؤى قيمة حول المبادرات التي يفضلها الموظفون لتعزيز ثقافة التعلم المستمر . يمكن استخدام هذه الرؤى لتحسين جودة برامج التدريب وزيادة فائدتها للموظفين والمنظمة

جدول (16) لمبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص	توفير فرص تدريبية منتظمة للموظفين	24	35.82%
	تشجيع الموظفين على المشاركة في المؤتمرات والندوات	20	29.85%
	دعم التعلم الذاتي للموظفين	24	35.82%
	خلق بيئة عمل داعمة للتعلم	30	44.78%
	مبادرات أخرى	7	10.45%
	المجموع	67	157%

17. جدول التوزيع التكراري لآراء العينة حول أسئلة الاستبيان

يُظهر هذا الجدول نتائج البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان حول "الدورات التدريبية وأثرها على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية" ويتضمن هذا الجدول المعلومات التالية:

- رقم السؤال : ترتيب السؤال في الاستبيان.
- السؤال : وهي ثلاثة عشر سؤالاً تتضمن أسئلة متنوعة عن الدورات التدريبية وتطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية .
- مقياس ليكرت: هو نوع من المقاييس النفسية التي تُستخدم لقياس موافقة أو رفض الأفراد لبيان ما وكما يعرف بأنه "أسلوب لقياس الاتجاهات أو الآراء. ويستخدم في العديد من استمارات الاستبيان أو استطلاع

الآراء و يتم توجيه أسئلة بحيث تكون الاستجابات تعبر عن الآراء ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما" وقد يكون النموذج المستخدم ثلاثي أو رباعي أو خماسي وقد استخدمنا هنا النموذج الخماسي،²⁷

• **حجم العينة:** عدد الأشخاص الذين شاركوا في الاستبيان وقد وصل عددهم 67 مشترك.

جدول (17) التوزيع التكراري لآراء العينة حول أسئلة الاستبيان

رقم السؤال	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	حجم العينة
	الترميز الخاص والإستجابة	□	2	3	4	5	
4	الدورات التدريبية لها تأثير ايجابي على مستوى مهاراتي بشكل عام	2	5	4	28	28	67
6	لاحظت تحسناً في أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية	2	3	5	34	23	67
8	الدورات التدريبية لها تأثير ايجابي على مستوى ادائي بشكل عام	1	6	4	28	28	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مدة الدورة التدريبية.	3	4	10	32	18	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: محتوى الدورة التدريبية.	1	1	4	20	41	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: طريقة التدريب.	1	2	6	16	42	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: كفاءة المدرب.	1	1	3	19	43	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: خصائص المتدربين.	3	2	9	32	21	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: تطبيق ما تم تعلمه في العمل.	1	2	7	24	33	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية.	2	3	6	17	39	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مكان عقد الدورة التدريبية.	2	4	14	26	21	67
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: الأدوات المساعدة التي قد تُستخدم في الدورات التدريبية مثل العروض التقديمية و مقاطع الفيديو و الدراسات لبعض الحالات العملية و الألعاب التعليمية و مجموعات المناقشة وغيرها.	2	2	11	25	27	67
14	لدي وعي بأهمية التعلم المستمر.	2	1	2	16	46	67

²⁷ موقع التفكير الإحصائي <https://statistic-think.blogspot.com/2019/02/blog-post.html>

18. جدول مقياس ليكرت الخماسي

يتكون مقياس ليكرت الخماسي من خمسة خيارات:

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

ويتم إعطاء كل خيار من هذه الخيارات الخمسة درجة كما في الجدول التالي ويتم استخدامها في الجداول الاحصائية.

جدول (18) المقياس الخماسي لمقياس ليكرت لدرجات الاختيارات

الإختيارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

➤ تحليل البيانات

19. جدول تحليل البيانات

يُظهر هذا الجدول نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان حول "الدورات التدريبية وأثرها علي تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية " ويتضمن هذا الجدول المعلومات التالية:

- رقم السؤال :ترتيب السؤال في الاستبيان.
- مقياس ليكرت الخماسي : وقد تم شرحه بالجدول السابق.
- المتوسط : وهو متوسط إجابات الأشخاص على كل سؤال من أسئلة الاستبيان.
- النسبة : وهي النسبة المئوية للأشخاص الذين اختاروا كل إجابة من أسئلة الاستبيان.
- مربع الانحراف المعياري : هو مصطلح آخر لـ التباين فالتباين هو مقياس إحصائي يستخدم لقياس مدى تشتت القيم في مجموعة من البيانات حول قيمتها المتوسطة (الوسط الحسابي) .بعبارة أخرى، فهو يخبرنا بمدى تباعد القيم عن بعضها البعض.
- الانحراف المعياري :وهو مقياس لمعرفة مدى تباعد إجابات الأشخاص عن المتوسط.
- T Test : اختبار إحصائي يُستخدم لتحديد ما إذا كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين إجابات الأشخاص.
- اتجاه العينة : يشير هذا العمود إلى الاتجاه العام للإجابات على السؤال، سواء كانت إيجابية أو سلبية أو محايدة فكلمة "موافق" تشير إلى اتجاه إيجابي للإجابات.
- رتبة السؤال : وهو ترتيب الأسئلة حسب أهميتها وليس حسب ترتيبها في الاستبيان فرقم واحد مثلا هو الأكثر أهمية أو تأثيراً كما نقترح أن يتم تسميتها "الأهمية النسبية" أو "الأثر النسبي".
- حجم العينة : عدد الأشخاص الذين شاركوا في الاستبيان وقد وصل عددهم 67 مشترك.

جدول (19) جدول تحليل البيانات

رقم السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	النسبة	مربع الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	T Test	إتجاه العينة	رتبة السؤال	حجم العينة
4	2	5	4	28	28	4.12	82 %	1.05	1.02	8.96	موافق	8	67
6	2	3	5	34	23	4.09	82 %	0.87	0.93	9.56	موافق	9	67
8	1	6	4	28	28	4.13	83 %	0.97	0.98	9.44	موافق	7	67
1 / 9	3	4	10	32	18	3.87	77 %	1.06	1.03	6.89	موافق	13	67
2 / 9	1	1	4	20	41	4.48	90 %	0.65	0.80	15.03	موافق جدا	3	67
3 / 9	1	2	6	16	42	4.43	89 %	0.79	0.89	13.16	موافق جدا	4	67
4 / 9	1	1	3	19	43	4.52	90 %	0.62	0.79	15.86	موافق جدا	2	67
5 / 9	3	2	9	32	21	3.99	80 %	0.98	0.99	8.13	موافق	11	67
6 / 9	1	2	7	24	33	4.28	86 %	0.78	0.88	11.88	موافق جدا	6	67
7 / 9	2	3	6	17	39	4.31	86 %	1.04	1.02	10.56	موافق جدا	5	67
8 / 9	2	4	14	26	21	3.90	78 %	1.03	1.02	7.21	موافق	12	67
9 / 9													
	2	2	11	25	27	4.09	82 %	0.96	0.98	9.09	موافق	10	67
14	2	1	2	16	46	4.54	91 %	0.77	0.88	14.36	موافق جدا	1	67

يُظهر الجدول أعلاه نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان ويتبين لنا أن:

➤ السؤال رقم 14 (لذي وعي بأهمية التعلم المستمر) والذي يتبع الجزء الخامس وهو تعزيز ثقافة التعلم المستمر صاحب الرتبة رقم واحد وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- الإجماع كبير : فهناك إجماع كبير على أهمية التعلم المستمر فقد وصلت النسبة إلى 91%.
- تجانس الإجابات : قيمة الانحراف المعياري منخفضة 0.88 مما يعني أن الإجابات متقاربة حول المتوسط، أي أن معظم المشاركين لديهم نفس الرأي تقريباً.

- **الدلالة الإحصائية :** قيمة T المحسوبة (14.36) عالية جداً، وأكبر من T الجدولية مما يعني أن النتيجة ليست صدفة، وأن هناك دلالة إحصائية على أن المشاركين يرون أهمية كبيرة للتعلم المستمر.
- **ترتيب السؤال :** على الرغم من أن السؤال هو رقم 14، إلا أنه حصل على أعلى ترتيب مما يشير إلى أن هذا الموضوع يعتبر من أهم الموضوعات بالنسبة للمشاركين.

وعلى هذه النتائج، يمكننا استخلاص النقاط التالية:

- **هناك وعي كبير بأهمية التعلم المستمر :** المشاركون يدركون بشكل كبير أهمية مواصلة التعلم والتطوير الذاتي.
- **اتجاه إيجابي قوي :** هناك إجماع واسع على أهمية التعلم المستمر، ولا يوجد اختلاف كبير في الآراء بين المشاركين.

يمكننا الاستنتاج أن المشاركين في هذا الاستبيان يعتبرون أن التعلم المستمر أمراً بالغ الأهمية وهذا الوعي العالي يمكن أن يكون بمثابة أساس جيد لتنفيذ برامج تدريبية وتطوير مهارات الموظفين.

وعلى هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- **تطوير برامج تدريبية مستمرة :** بناءً على الرغبة الكبيرة في التعلم، يمكن تصميم برامج تدريبية متنوعة تلبي احتياجات الموظفين.
- **تشجيع التعلم الذاتي :** يمكن توفير الموارد اللازمة للموظفين للتعلم الذاتي، مثل المكتبات الإلكترونية، الدورات التدريبية عبر الإنترنت، وغيرها.
- **ربط التعلم المستمر بأهداف المؤسسة :** يمكن ربط برامج التدريب بأهداف المؤسسة الاستراتيجية لضمان أن يكون التعلم مستهدفاً وفعالاً.

➤ **السؤال الرابع من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: كفاءة المدرب) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثانية وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :**

- **إجماع كبير :** مما يشير إلى إجماع كبير على أهمية كفاءة المدرب فقد وصلت النسبة إلى 90%، مما يشير إلى إجماع قوي على أن العامل المذكور في السؤال (كفاءة المدرب) يؤثر إيجابياً على فعالية الدورات التدريبية.
- **تجانس الإجابات :** قيمة الانحراف المعياري المنخفضة 0.79 تشير إلى أن معظم المشاركين لديهم نفس الرأي تقريباً حول هذا الموضوع.
- **دلالة إحصائية قوية :** قيمة TTest المرتفعة والتي هي أكبر من T الجدولية تؤكد أن النتيجة ليست صدفة، وأن هناك دلالة إحصائية على أن المشاركين يرون علاقة قوية بين كفاءة المدرب وفعالية الدورات التدريبية.
- **ترتيب السؤال :** على الرغم من أن هذا هو السؤال الفرعي الرابع ضمن السؤال التاسع، إلا أن النتائج تشير إلى أهمية كبيرة لهذا العامل بالنسبة للمشاركين.

بناءً على هذه النتائج، يمكننا استخلاص النقاط التالية:

- **كفاءة المدرب عامل حاسم:** يعتبر المشاركون أن كفاءة المدرب هي عامل رئيسي في نجاح الدورات التدريبية.
- **إجماع واسع:** هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذا العامل.
- **دلالة إحصائية قوية:** النتيجة ليست صدفة، وهناك دليل قوي على العلاقة بين كفاءة المدرب وفعالية الدورات التدريبية.
- **التركيز على اختيار المدربين المؤهلين:** يجب إيلاء اهتمام كبير لاختيار المدربين الذين يتمتعون بالكفاءة والمعرفة اللازمة لتقديم الدورات التدريبية.
- **تطوير مهارات المدربين:** يمكن توفير برامج تدريب للمدربين الحاليين لرفع مستوى كفاءتهم.
- **ربط تقييم أداء المدربين بفعالية الدورات:** يمكن ربط تقييم أداء المدربين بنتائج الدورات التدريبية لتشجيعهم على تقديم أداء أفضل.

➤ **السؤال الثاني من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: محتوى الدورة التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثالثة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :**

- **أهمية المحتوى:** المشاركون يرون أن محتوى الدورة التدريبية هو عامل مؤثر بشكل كبير على فعالية التدريب وتحسين أدائهم.
- **إجماع واسع:** هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذا العامل.
- **دلالة إحصائية قوية:** النتيجة ليست صدفة، وهناك دليل قوي على العلاقة بين محتوى الدورة التدريبية وفعالية التدريب حيث أن T المحسوبة أكبر من T الجدولية.
- **ترتيب الأهمية:** على الرغم من أن هذا السؤال هو سؤال فرعي، إلا أنه جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية، مما يعكس أهمية هذا العامل بالنسبة للمشاركين.

التوصيات بناءً على النتائج

- **التركيز على جودة المحتوى:** يجب إيلاء اهتمام كبير لصياغة محتوى الدورات التدريبية بحيث يكون مرتبطاً بشكل مباشر باحتياجات الموظفين وأهداف المؤسسة.
- **تحديث المحتوى بانتظام:** يجب تحديث محتوى الدورات التدريبية بشكل دوري لمواكبة التطورات في المجال.
- **تقييم المحتوى:** يجب تقييم محتوى الدورات التدريبية بشكل مستمر بناءً على آراء المشاركين ونتائج التدريب.
- **تنوع المحتوى:** يجب تقديم محتوى متنوع يشمل الجانب النظري والتطبيقي، ويستخدم أساليب تدريس مختلفة.
- **آراء المدربين:** يمكن استطلاع آراء المدربين حول العوامل التي تؤثر على جودة المحتوى وفعاليته.
- **تأثير المحتوى على أداء محدد:** يمكن إجراء تحليل أكثر تفصيلاً لمعرفة كيف يؤثر محتوى الدورة التدريبية على أداء الموظفين في مهام محددة.

➤ السؤال الثالث من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: طريقة التدريب) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الرابعة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- اتجاه العينة :إيجابي بشكل كبير، حيث إن الغالبية العظمى من المشاركين أشاروا إلى أن طريقة التدريب تؤثر إيجاباً على أدائهم.
- تجانس الإجابات :قيمة الانحراف المعياري منخفضة 0.89، مما يشير إلى أن آراء المشاركين متقاربة حول هذا الموضوع.
- دلالة إحصائية عالية :قيمة TTest المحسوبة (13.16) مرتفعة جداً، مما يدل على أن النتيجة ليست صدفة، وأن هناك علاقة قوية بين طريقة التدريب وفعالية التدريب حيث أن T المحسوبة أكبر من T الجدولية
- ترتيب السؤال :على الرغم من كونه سؤالاً فرعياً، إلا أنه حصل على الترتيب الرابع من حيث الأهمية، مما يؤكد أهمية طريقة التدريب بالنسبة للمشاركين.

الاستنتاجات الرئيسية:

- أهمية طريقة التدريب :المشاركون يرون أن طريقة التدريب المستخدمة في الدورات تلعب دوراً حاسماً في نجاح التدريب وتحسين أدائهم.
- إجماع واسع :هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذا العامل.
- دلالة إحصائية قوية :النتيجة ليست صدفة، وهناك دليل قوي على العلاقة بين طريقة التدريب وفعالية التدريب.
- ترتيب الأهمية :على الرغم من أن هذا السؤال هو سؤال فرعي، إلا أنه جاء في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية، مما يعكس أهمية هذا العامل بالنسبة للمشاركين.

بناءً على هذه النتائج يمكننا تقديم هذه التوصيات

- تنوع طرق التدريب :يجب استخدام مجموعة متنوعة من طرق التدريب لتناسب مختلف أنماط التعلم واحتياجات المشاركين (مثل المحاضرات التفاعلية، الدراسات الحالة، العمل الجماعي، التقييمات العملية).
- التدريب العملي :يجب التركيز على التدريب العملي وتطبيق المعرفة المكتسبة في بيئة العمل.
- التفاعل والتغذية الراجعة :يجب تشجيع التفاعل بين المدرب والمشاركين وتوفير فرص للتغذية الراجعة المستمرة.
- التعلم التعاوني :يمكن استخدام أساليب التعلم التعاوني لتعزيز التفاعل بين المشاركين وتبادل الخبرات.
- آراء المدربين :يمكن استطلاع آراء المدربين حول الطرق التدريبية الأكثر فعالية.
- تفضيلات المشاركين :يمكن إجراء دراسات لتحديد تفضيلات المشاركين حول طرق التدريب المختلفة.

➤ السؤال السابع من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الخامسة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- **النسبة المئوية 86% :** مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية عامل مؤثر.
- **المتوسط 4.31 :** وهو مؤشر على مستوى عالٍ من الاتفاق على أهمية هذا العامل.
- **الترتيب :** حصل هذا السؤال على الترتيب الخامس من بين الأسئلة الفرعية، مما يشير إلى أهمية معتبرة لهذا العامل.

الاستنتاجات الرئيسية:

- **أهمية الدعم المؤسسي :** تؤكد نتائج الاستبيان على أن دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية يعد عاملاً حاسماً في تحسين أداء الموظفين.
- **إجماع واسع :** هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذا الدعم، حيث أن 86% منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- **تأثير إيجابي :** تشير النتائج إلى أن وجود دعم من المنظمة يشجع الموظفين على المشاركة في الدورات التدريبية وبالتالي يساهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

التوصيات بناءً على النتائج:

- **تعزيز الدعم المؤسسي :** يجب على المنظمات أن تعمل على تعزيز الدعم المقدم للموظفين للمشاركة في الدورات التدريبية، وذلك من خلال توفير الموارد اللازمة، وتشجيع المشاركة، وتبسيط الإجراءات.
- **ربط التدريب بأهداف المنظمة :** يجب أن يكون هناك ارتباط واضح بين الدورات التدريبية وأهداف المنظمة الاستراتيجية، وذلك لضمان أن التدريب يساهم في تحقيق هذه الأهداف.
- **توفير مرونة في المشاركة :** يجب توفير مرونة للموظفين للمشاركة في الدورات التدريبية، سواء من حيث الوقت أو المكان.
- **تقدير المشاركة :** يجب تقدير مشاركة الموظفين في الدورات التدريبية وتوفير حوافز لهم.
- **طبيعة الدعم :** يجب تحديد طبيعة الدعم المقدم من المنظمة بشكل أكثر تفصيلاً. هل يشمل الدعم المالي، توفير الوقت، أو توفير الموارد الأخرى؟
- **تأثير الدعم على المشاركة الفعلية :** يمكن إجراء دراسات إضافية لقياس تأثير الدعم المؤسسي على المشاركة الفعلية للموظفين في الدورات التدريبية.
- **الارتباط بين الدعم والإنتاجية :** يمكن دراسة العلاقة بين مستوى الدعم المقدم والمستوى الإنتاجي للموظفين.

➤ **السؤال السادس من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: تطبيق ما تم تعلمه في العمل) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة السادسة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :**

- **النسبة المئوية 86% :** مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن تطبيق ما تم تعلمه في العمل عامل مؤثر في تحسين الأداء.
- **المتوسط 4.28 :** وهو مؤشر على مستوى عالٍ من الاتفاق على أهمية هذا العامل.
- **الترتيب :** حصل هذا السؤال على الترتيب السادس من بين الأسئلة الفرعية، مما يشير إلى أهمية معتبرة لهذا العامل.

الاستنتاجات الرئيسية:

- أهمية التطبيق العملي :تؤكد نتائج الاستبيان على أن تطبيق المعرفة المكتسبة من الدورات التدريبية في بيئة العمل يعد عاملاً حاسماً في تحسين أداء الموظفين.
- إجماع واسع :هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذا العامل، حيث أن 86% منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- الربط بين النظرية والتطبيق :تشير النتائج إلى أن مجرد حضور الدورات التدريبية ليس كافياً لتحسين الأداء، بل يجب ربط المعرفة النظرية بالتطبيق العملي.

التوصيات بناءً على النتائج:

- توفير فرص للتطبيق :يجب على المنظمات أن توفر فرصاً للموظفين لتطبيق ما تعلموه في الدورات التدريبية في بيئة العمل.
- ربط التدريب بأهداف العمل :يجب ربط محتويات الدورات التدريبية بالأهداف الوظيفية للموظفين، مما يسهل عملية التطبيق.
- توفير الدعم اللازم :يجب توفير الدعم اللازم للموظفين خلال فترة التطبيق، مثل التوجيه والإرشاد.
- تقييم الأداء بعد التدريب :يجب تقييم أداء الموظفين بعد فترة من تطبيق ما تعلموه لقياس مدى فاعلية التدريب.
- عقبات التطبيق :يمكن دراسة العوائق التي تواجه الموظفين في تطبيق ما تعلموه في العمل واقتراح حلول لها.
- دور المديرين :يمكن دراسة دور المديرين في تشجيع الموظفين على تطبيق ما تعلموه وتوفير الدعم اللازم لهم.
- الارتباط بين التطبيق وتحسين الأداء :يمكن دراسة العلاقة بين مدى تطبيق الموظفين لما تعلموه وتحسن أدائهم بشكل أكثر تفصيلاً.

➤ السؤال الثامن (الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى ادائي بشكل عام) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة السابعة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- النسبة المئوية 83% : مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على أدائهم بشكل عام.
- المتوسط 4.13 : وهو مؤشر على مستوى عالٍ من الاتفاق على هذا التأثير الإيجابي.
- الترتيب :حصل هذا السؤال على الترتيب السابع من بين الأسئلة الفرعية، مما يشير إلى أهمية معتبرة لهذا العامل.

الاستنتاجات الرئيسية:

- تأثير إيجابي عام :تؤكد نتائج الاستبيان على أن المشاركين يرون بشكل عام أن الدورات التدريبية تساهم في تحسين أدائهم.
- إجماع واسع :هناك اتفاق كبير بين المشاركين على هذا التأثير الإيجابي.
- قيمة مضافة :تشير النتائج إلى أن الدورات التدريبية تقدم قيمة مضافة للموظفين من خلال تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

التوصيات بناءً على النتائج:

- استمرار برامج التدريب :يجب الاستمرار في تقديم برامج تدريبية للموظفين، مع التركيز على تطوير المهارات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة.
- تقييم فعالية البرامج :يجب تقييم فعالية البرامج التدريبية بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
- ربط التدريب باحتياجات العمل :يجب أن تكون البرامج التدريبية مرتبطة بشكل مباشر باحتياجات العمل ومهارات الوظائف.
- التنوع في برامج التدريب :يجب تقديم برامج تدريبية متنوعة لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة.
- طبيعة التأثير الإيجابي :يمكن إجراء دراسات أكثر تفصيلاً لتحديد طبيعة هذا التأثير الإيجابي، هل هو على مستوى الإنتاجية، جودة العمل، الابتكار، أم جوانب أخرى؟
- الارتباط بين التدريب ورضا الموظف :يمكن دراسة العلاقة بين المشاركة في الدورات التدريبية ورضا الموظف عن العمل.

➤ السؤال الرابع (الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهاراتي بشكل عام) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين صاحب الرتبة الثامنة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- النسبة المئوية 82% : مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهاراتهم بشكل عام.
- المتوسط 4.12 : وهو مؤشر على أن هناك اتفاق على هذا التأثير الإيجابي.
- الرتبة : حصل هذا السؤال على الرتبة الثامنة، مما يعني أنه من بين جميع الأسئلة المطروحة، هذا السؤال حصل على المرتبة الثامنة من حيث الأهمية أو التأثير كما يراه المشاركون.

الاستنتاجات الرئيسية:

- تأثير إيجابي :تؤكد نتائج الاستبيان على أن المشاركين يرون بشكل عام أن الدورات التدريبية تساهم في تحسين مستوى مهاراتهم بشكل ملحوظ.
- إجماع واسع :هناك اتفاق كبير بين المشاركين على هذا التأثير الإيجابي، حيث أن الغالبية العظمى منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- أهمية معتبرة :على الرغم من أنه ليس الأعلى في الرتبة، إلا أن السؤال حصل على مرتبة عالية، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن تأثير الدورات التدريبية على المهارات هو عامل مهم يجب أخذه في الاعتبار.

توصيات بناءً على النتائج

- استمرار برامج التدريب :تشير النتائج إلى أهمية استمرار برامج التدريب وتطويرها لتلبية احتياجات الموظفين.
- ربط التدريب بأهداف الوظائف :يجب ربط محتويات الدورات التدريبية بشكل مباشر باحتياجات الوظائف ومهاراتها لضمان تحقيق أقصى استفادة من التدريب.
- تقييم برامج التدريب :يجب تقييم برامج التدريب بشكل دوري لضمان فعاليتها وتحقيق الأهداف المرجوة.
- التنوع في برامج التدريب :يجب تقديم برامج تدريبية متنوعة لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة وتطوير مهارات متنوعة.

- **طبيعة التأثير الإيجابي:** يمكن إجراء دراسات أكثر تفصيلاً لتحديد طبيعة هذا التأثير الإيجابي، هل هو على مستوى الإنتاجية، جودة العمل، الابتكار، أم جوانب أخرى؟
- **العوامل المؤثرة على الفعالية:** يمكن دراسة العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية، مثل محتوى الدورة، طريقة التدريب، دعم المنظمة، وتطبيق ما تم تعلمه.
- **الارتباط بين التدريب ورضا الموظف:** يمكن دراسة العلاقة بين المشاركة في الدورات التدريبية ورضا الموظف عن العمل.

➤ **السؤال السادس (لاحظت تحسناً في أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة التاسعة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :**

- **النسبة المئوية 82% :** مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين قد لاحظوا تحسناً في أدائهم الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية.
- **المتوسط 4.09 :** وهذا يعني أن هناك اتفاق عام مع العبارة.
- **الرتبة:** حصل هذا السؤال على الرتبة التاسعة، مما يعني أنه من بين جميع الأسئلة المطروحة، هذا السؤال حصل على المرتبة التاسعة من حيث الأهمية أو التأثير كما يراه المشاركون.

الاستنتاجات الرئيسية:

- **تأثير إيجابي واضح:** تؤكد نتائج الاستبيان على أن المشاركين يرون بشكل واضح تحسناً في أدائهم الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية.
- **إجماع واسع:** هناك اتفاق كبير بين المشاركين على هذا التأثير الإيجابي، حيث أن الغالبية العظمى منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- **أهمية معتبرة:** على الرغم من أنه ليس الأعلى في الرتبة، إلا أن السؤال حصل على مرتبة متوسطة، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن تحسن الأداء نتيجة للدورات التدريبية هو عامل مهم يجب أخذه في الاعتبار.

توصيات بناءً على النتائج

- **استمرار برامج التدريب:** تشير النتائج إلى أهمية استمرار برامج التدريب وتطويرها لتلبية احتياجات الموظفين.
- **ربط التدريب بأهداف الوظائف:** يجب ربط محتويات الدورات التدريبية بشكل مباشر باحتياجات الوظائف ومهاراتها لضمان تحقيق أقصى استفادة من التدريب.
- **تقييم برامج التدريب:** يجب تقييم برامج التدريب بشكل دوري لضمان فعاليتها وتحقيق الأهداف المرجوة.
- **التنوع في برامج التدريب:** يجب تقديم برامج تدريبية متنوعة لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة وتطوير مهارات متنوعة.
- **طبيعة التحسن:** يمكن إجراء دراسات أكثر تفصيلاً لتحديد طبيعة هذا التحسن في الأداء، هل هو على مستوى الإنتاجية، جودة العمل، الابتكار، أم جوانب أخرى؟
- **المؤثرة على الفعالية:** يمكن دراسة العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية، مثل محتوى الدورة، طريقة التدريب، دعم المنظمة، وتطبيق ما تم تعلمه.
- **الارتباط بين التدريب ورضا الموظف:** يمكن دراسة العلاقة بين المشاركة في الدورات التدريبية ورضا الموظف عن العمل.

➤ السؤال التاسع من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: الأدوات المساعدة التي قد تُستخدم في الدورات التدريبية مثل العروض التقديمية ومقاطع الفيديو و الدراسات لبعض الحالات العملية و الألعاب التعليمية و مجموعات المناقشة وغيرها.) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة العاشرة وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- النسبة المئوية 82% : مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الأدوات المساعدة في الدورات التدريبية تلعب دورًا مهمًا في تحسين أدائهم.
- المتوسط 4.09 : وهذا يعني أن هناك اتفاق بشكل عام مع العبارة.
- الرتبة : حصل هذا السؤال على الرتبة العاشرة، مما يعني أنه من بين جميع الأسئلة المطروحة، هذا السؤال حصل على المرتبة العاشرة من حيث الأهمية أو التأثير كما يراه المشاركون.

الاستنتاجات الرئيسية:

- أهمية الأدوات المساعدة : تؤكد نتائج الاستبيان على أن المشاركين يرون أن استخدام الأدوات المساعدة في الدورات التدريبية مثل العروض التقديمية ومقاطع الفيديو والألعاب التعليمية يساهم في تحسين فهمهم للمادة وتطبيقها.
- إجماع واسع : هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذه الأدوات، حيث أن الغالبية العظمى منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- أهمية معتبرة : على الرغم من أنه ليس الأعلى في الرتبة، إلا أن السؤال حصل على مرتبة متوسطة، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن هذه الأدوات تلعب دورًا مهمًا في فعالية الدورات التدريبية.

توصيات بناءً على النتائج

- تنوع الأدوات : يجب استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات المساعدة في الدورات التدريبية لتلبية احتياجات التعلم المختلفة للمشاركين.
- جودة الأدوات : يجب الحرص على جودة الأدوات المستخدمة ومدى ملاءمتها لمحتوى الدورة وأهدافها.
- التدريب على استخدام الأدوات : يجب تدريب المدربين على استخدام هذه الأدوات بشكل فعال.
- تقييم فعالية الأدوات : يجب تقييم مدى فعالية هذه الأدوات في تحسين التعلم وتحقيق أهداف الدورة.
- تأثير نوع الأدوات : يمكن دراسة تأثير أنواع مختلفة من الأدوات المساعدة على نتائج التعلم.
- التفاعل مع الأدوات : يمكن دراسة مدى تفاعل المشاركين مع هذه الأدوات ومدى استمتاعهم باستخدامها.
- العلاقة بين الأدوات ونتائج التعلم : يمكن دراسة العلاقة بين استخدام أدوات معينة وتحقيق نتائج تعلم محددة.

➤ السؤال الخامس من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: خصائص المتدربين.) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الحادية عشر وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- النسبة المئوية 80% : مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن خصائص المتدربين تلعب دورًا مهمًا في فعالية الدورات التدريبية.
- المتوسط 3.99 : وهذا يعني أن هناك اتفاق بشكل عام مع العبارة.
- الرتبة : حصل هذا السؤال على الرتبة الحادية عشر، مما يعني أنه من بين جميع الأسئلة المطروحة، هذا السؤال حصل على المرتبة الحادية عشر من حيث الأهمية أو التأثير كما يراه المشاركون.

الاستنتاجات الرئيسية:

- أهمية خصائص المتدربين : تؤكد نتائج الاستبيان على أن المشاركين يرون أن خصائص المتدربين الفردية مثل الدافعية، الخبرة، والميول التعليمية تلعب دورًا مهمًا في مدى استفادتهم من الدورات التدريبية.
- إجماع واسع : هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذه العامل، حيث أن الغالبية العظمى منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- أهمية معتبرة : على الرغم من أنه ليس الأعلى في الرتبة، إلا أن السؤال حصل على مرتبة متوسطة، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن خصائص المتدربين تلعب دورًا مهمًا في فعالية الدورات التدريبية.

توصيات بناءً على النتائج

- تحديد احتياجات المتدربين : يجب تحديد احتياجات المتدربين المختلفة وتصميم برامج التدريب لتلبية هذه الاحتياجات.
- تقييم الجاهزية : يجب تقييم جاهزية المتدربين قبل الدورة التدريبية لتحديد نقاط القوة والضعف لديهم.
- توفير بيئة تعلم مناسبة : يجب توفير بيئة تعلم مناسبة تشجع على المشاركة والتفاعل وتلبي احتياجات المتدربين المختلفة.
- التنوع في أساليب التدريب : يجب استخدام أساليب تدريب متنوعة لتناسب مختلف أنماط التعلم.
- تأثير خصائص محددة : يمكن إجراء دراسات أكثر تفصيلاً لتحديد تأثير خصائص معينة للمتدربين مثل العمر، الخبرة، والتعليم على نتائج التعلم.
- التفاعل بين الخصائص : يمكن دراسة التفاعل بين خصائص المتدربين المختلفة وكيفية تأثيرها على فعالية الدورات التدريبية.
- تطوير المتدربين : يمكن تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات التعلم لدى المتدربين وتحسين قدرتهم على الاستفادة من الدورات التدريبية.

➤ السؤال الثامن من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مكان عقد الدورة التدريبية). والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثانية عشر وقد كانت النتائج لهذا السؤال كما يلي :

- النسبة المئوية 78% : مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن مكان عقد الدورة التدريبية يلعب دورًا مهمًا في فعالية الدورة.
- المتوسط 3.90 : وهذا يشير إلى أن هناك اتفاق عام مع العبارة.

- **الرتبة :** حصل هذا السؤال على الرتبة الثانية عشر، مما يعني أنه من بين جميع الأسئلة المطروحة، هذا السؤال حصل على المرتبة الثانية عشر من حيث الأهمية أو التأثير كما يراه المشاركون.

الاستنتاجات الرئيسية:

- **أهمية مكان العقد :** تؤكد نتائج الاستبيان على أن المشاركين يرون أن مكان عقد الدورة التدريبية يؤثر على فعالية الدورة في تحسين أداء الموظفين.
- **إجماع واسع :** هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذا العامل، حيث أن الغالبية العظمى منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- **أهمية معتبرة :** على الرغم من أنه ليس الأعلى في الرتبة، إلا أن السؤال حصل على مرتبة متوسطة، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن مكان العقد يلعب دورًا مهمًا في فعالية الدورات التدريبية.

توصيات بناءً على النتائج

- **اختيار المكان المناسب :** يجب اختيار مكان مناسب لعقد الدورات التدريبية، حيث يوفر بيئة مريحة ومحفزة للتعلم.
- **توفير التجهيزات اللازمة :** يجب التأكد من توفر جميع التجهيزات اللازمة لعقد الدورة التدريبية بنجاح.
- **مراعاة طبيعة الدورة :** يجب اختيار مكان انعقاد الدورات التدريبية بناءً على طبيعة الدورة التدريبية والأهداف المرجوة منها.
- **العوامل المؤثرة :** يمكن دراسة العوامل التي تؤثر على أهمية مكان العقد، مثل نوع الدورة، مدتها، وميزانية التدريب.
- **المقارنة بين الأماكن :** يمكن مقارنة نتائج التعلم في دورات عقدت في أماكن مختلفة لتحديد المكان الأمثل.
- **تفضيلات المتدربين :** يمكن دراسة تفضيلات المتدربين فيما يتعلق بمكان عقد الدورات التدريبية.

➤ **السؤال الأول من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مدة الدورة التدريبية.)** والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثالثة عشر وقد كانت النتائج لهذا السؤال :

- **النسبة المئوية 77% :** مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن مدة الدورة التدريبية تلعب دورًا مهمًا في فعالية الدورة.
- **المتوسط 3.87 :** وهذا يعني أن متوسط درجة التوافق مع العبارة مرتفع.
- **الرتبة :** حصل هذا السؤال على الرتبة الثالثة عشر، مما يعني أنه من بين جميع الأسئلة المطروحة، هذا السؤال حصل على المرتبة الثالثة عشر من حيث الأهمية أو التأثير كما يراه المشاركون.

الاستنتاجات الرئيسية:

- **أهمية مدة الدورة :** تؤكد نتائج الاستبيان على أن المشاركين يرون أن مدة الدورة التدريبية تؤثر على فعالية الدورة في تحسين أداء الموظفين.

- **إجماع واسع:** هناك اتفاق كبير بين المشاركين على أهمية هذا العامل، حيث أن الغالبية العظمى منهم أشاروا إلى موافقتهم أو موافقتهم بشدة.
- **أهمية معتبرة:** على الرغم من أنه ليس الأعلى في الرتبة، إلا أن السؤال حصل على مرتبة متوسطة، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن مدة الدورة تلعب دورًا مهمًا في فعالية الدورات التدريبية.

توصيات بناءً على النتائج

- **تحديد المدة المناسبة:** يجب تحديد المدة المناسبة لكل دورة تدريبية بناءً على محتوى الدورة وأهدافها.
- **التوازن بين النظرية والتطبيق:** يجب تحقيق التوازن المناسب بين الجانب النظري والتطبيقي في الدورة.
- **تقييم فعالية المدة:** يجب تقييم مدى فعالية المدة المحددة للدورة في تحقيق أهدافها.
- **العوامل المؤثرة:** يمكن دراسة العوامل التي تؤثر على أهمية مدة الدورة، مثل نوع الدورة، مستوى المتدربين، وميزانية التدريب.
- **المقارنة:** يمكن مقارنة نتائج التعلم في دورات ذات مدد مختلفة لتحديد المدة المثلى.
- **تفضيلات المتدربين:** يمكن دراسة تفضيلات المتدربين فيما يتعلق بمدة الدورات التدريبية.

➤ اختبار الفرضيات حول تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

كما يظهر من الجدول فنجد أن هناك توافقا كبيرا بين أفراد العينة علي الأسئلة المطروحة ويعد التوافق مؤشراً على موثوقية البيانات و يمكن استخدامه أيضاً لتحديد الاتجاهات العامة في البيانات كما يمكن استخدامه لتأكيد صحة الفرضيات.

➤ فرض 1: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

تحليل البيانات واختبار الفرضية

- **السؤال:** الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهارات الموظفين؟
- **النتائج:**
 - النسبة المئوية 82% : مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي.
 - المتوسط 4.12 : وهذا يعني أن متوسط التقييم الإيجابي للدورة التدريبية مرتفع.
 - قيمة T Test تساوي (8.96) : وهذا يشير إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية عالية، مما يؤكد وجود تأثير إيجابي للدورة التدريبية.
- **صياغة الفرضية**

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية البديلة (H_1): هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

• نتائج الاختبار:

- **مستوى الدلالة (p -value):** قيمة p أقل بكثير من (0.05) نظراً لقيمة TTest المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.
- **الاستنتاج:** بناءً على النتائج، يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وهذا يعني أن هناك دليل إحصائي قوي على أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

• تفسير النتائج

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين يرون أن الدورات التدريبية قد ساهمت في تطوير مهاراتهم بشكل إيجابي. كما أن القيمة العالية لـ TTest تؤكد وجود علاقة قوية بين الدورات التدريبية وتحسين المهارات.

• توصيات

بناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- **الاستمرار في تقديم الدورات التدريبية:** يجب على الشركات في المنطقة الشرقية الاستمرار في تقديم برامج تدريبية لموظفيها لرفع مستوى كفاءتهم.
- **تنوع برامج التدريب:** يجب تنوع برامج التدريب لتشمل مختلف الجوانب المهنية.
- **تقييم الدورات بانتظام:** يجب تقييم فعالية الدورات التدريبية بانتظام لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

والخلاصة هنا تؤكد نتائج اختبار هذا الفرض على أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين. ومع ذلك، يجب إجراء المزيد من الدراسات على عينات أكبر وأكثر تنوعاً لتعميم هذه النتائج.

➤ **فرض 2: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.**

تحليل البيانات واختبار الفرضية

- **السؤال:** الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟
- **الاتجاه العام للإجابات:** اتجاه إيجابي، حيث أن النسبة المئوية للموافقين والموافقين بشدة مرتفعة (83%).
- **قيمة T-Test (9.44) :** هي قيمة عالية جداً وبالتالي تشير إلى وجود فرق كبير وذو دلالة إحصائية مما يؤكد على وجود تأثير إيجابي للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

• صياغة الفرضية

الفرضية الصفرية: (H_0) لا يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية البديلة: (H_1) هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

• تحليل النتائج

- **النسبة المئوية 83% :** المشاركون أشاروا إلى أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على أدائهم، مما يدل على أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الدورات التدريبية مفيدة.
- **مستوى الدلالة (p -value) :** قيمة p أقل بكثير من (0.05) نظراً لقيمة TTest المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.

• استنتاج

بناءً على النتائج التي توصلنا إليها، يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. هذا يعني أن هناك دليلاً إحصائياً قوياً على أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

• توصيات

- **الاستمرار في تقديم الدورات التدريبية:** يجب على الشركات في المنطقة الشرقية الاستمرار في تقديم برامج تدريبية لموظفيها لرفع مستوى كفاءتهم.
- **تنويع برامج التدريب:** يجب تنويع برامج التدريب لتشمل مختلف الجوانب المهنية.
- **تقييم الدورات بانتظام:** يجب تقييم فعالية الدورات التدريبية بانتظام لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

لتحسين هذا التحليل، يمكن إجراء المزيد من الدراسات التي تتضمن:

- **حجم عينة أكبر:** لزيادة قوة النتائج الإحصائية وتعميم النتائج.
- **مقارنة بين مجموعات مختلفة:** مقارنة أداء الموظفين الذين تلقوا دورات تدريبية بمجموعة أخرى لم تتلق أي دورات.

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن الدورات التدريبية تلعب دوراً هاماً في تحسين أداء الموظفين.

➤ **فرض 3:** تتأثر فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكل ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحتوى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.

بناءً على الجدول المقدم، والذي يقدم بيانات حول تأثير عدة عوامل على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين وهذه العوامل تشمل: مدة الدورة، محتوى الدورة، طريقة التدريب، وخصائص المتدربين، يمكننا استخلاص المعلومات التالية:

- **الاختلاف في العوامل:** هناك اختلاف في متوسطات كل عامل، لكننا جمعياً متوسطات مرتفعة.
- **الاتجاه العام للإجابات:** اتجاه إيجابي، حيث أن النسبة المئوية للموافقين والموافقين بشدة مرتفعة فهي تتراوح بين 77% و 90% ، مما يدل على أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن فعالية الدورات التدريبية تتأثر في تحسين أداء الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحتوى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين،.....

• صياغة الفرضية

الفرضية الصفرية: (H_0) لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأي من العوامل (مدة الدورة، المحتوى، الطريقة، خصائص المتدربين.....) على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين.

الفرضية البديلة: (H_1) هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأحد العوامل أو أكثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين.

• نتائج الاختبار:

- **مستوى الدلالة (p-value):** قيمة p أقل بكثير من (0.05) نظراً لقيمة T-Test المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.
- **الاستنتاج:** بناءً على النتائج، يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وهذا يعني أن هناك دليل إحصائي قوي لأي من العوامل (مدة الدورة، المحتوى، الطريقة، خصائص المتدربين.....) على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

لهذا الفرض نقول أن البيانات المقدمة توفر نظرة أولية على تأثير بعض العوامل على فعالية الدورات التدريبية، ولكن هناك حاجة إلى مزيد من التحليل باستخدام أدوات إحصائية مناسبة كما يجب أيضاً مراعاة بعض القيود والاقتراضات.

فرض 4: مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بالمملكة مرتفع.

من خلال تحليل الجدول المقدم، يمكننا استخلاص المعلومات التالية:

- **السؤال:** هل لدى الموظفين وعي بأهمية التعلم المستمر؟
- **المتوسط:** متوسط التقييم 4.54 مما يشير إلى أن غالبية الموظفين يرون أهمية التعلم المستمر.
- **النسبة المئوية 91%:** من المشاركين أعربوا عن موافقتهم أو موافقتهم بشدة على أهمية التعلم المستمر.

نتائج الاختبار:

- بالنظر إلى المتوسط والنسبة المئوية للموافقين، يمكننا استنتاج أن مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر مرتفع.
- **مستوى الدلالة (p-value):** قيمة p أقل بكثير من (0.05) نظراً لقيمة T-Test المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.

توصيات

- **تحليل أعمق:** يمكن إجراء تحليل أعمق للبيانات لتحديد العوامل التي تؤثر على مستوى الوعي بالتعلم المستمر (مثل العمر، المؤهل العلمي، الخبرة).
- **مقارنة مع مناطق أخرى:** يمكن مقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات مماثلة في مناطق أخرى لتحديد الفروق.

• صياغة الفرضية

الفرضية الصفرية: (H_0) مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر ليس مرتفعاً.

الفرضية البديلة: (H_1) مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر مرتفع.

بناءً على البيانات المتاحة، وخاصة قيمة (T-Test) الكبيرة وبالتالي فقيمة P قيمة صغيرة وأصغر من (0.05) وكذلك النسبة المئوية العالية للموافقين، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

الاستنتاج النهائي: يمكننا القول بثقة عالية أن مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر مرتفع.

لتحسين هذا التحليل، يمكن القيام بما يلي:

- **زيادة حجم العينة:** لزيادة قوة الإحصاء وتقليل هامش الخطأ.
- **إجراء مقابلات مفتوحة:** لفهم أسباب وجهات نظر الموظفين بشكل أعمق.
- **مقارنة نتائج الدراسة مع أهداف التنمية المستدامة:** لمعرفة مدى مساهمة هذه النتائج في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

الفصل الخامس : النتائج والتوصيات

○ مقدمة

يواجه القطاع الخاص في المنطقة الشرقية تحديات متزايدة في ظل التغيرات السريعة في سوق العمل. ومن أهم هذه التحديات تطوير مهارات الموظفين بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتجددة. تسعى هذه الدراسة إلى تقييم مدى تأثير الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. وتسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية: هل هناك علاقة بين الدورات التدريبية وتطوير المهارات؟ وما هي العوامل التي تؤثر على فعالية هذه الدورات؟ تعتبر نتائج هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لصناع القرار في القطاع الخاص والحكومي، حيث تساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتطوير الموارد البشرية.

○ صياغة النتائج والتوصيات المقترحة

بناءً على المعلومات المتاحة حالياً، يمكننا تقديم بعض النقاط الأساسية التي يمكن تضمينها في صياغة النتائج والتوصيات:

النتائج

- تأثير الدورات التدريبية:
 - توجد علاقة إيجابية بين الدورات التدريبية وتطوير المهارات والأداء.
 - الدورات التدريبية الخاصة بالتواصل وحل المشكلات والقيادة وكذلك التقنية كان لها تأثير أكبر دون غيرها.
- دور العوامل المؤثرة:
 - كفاءة المدرب ومحتوي الدورة التدريبية وطريقة التدريب ودعم المنظمة والتطبيق العملي كان لهم تأثير أكبر على فعالية الدورات التدريبية.
 - التفاعل بين هذه العوامل يجعل الدورات التدريبية أكثر فاعلية.
- مستوى وعي الموظفين بأهمية التعلم المستمر:
 - الموظفون لديهم ارتفاع عال في مستوى الوعي بأهمية التعلم المستمر وهذا واضح بين مختلف الفئات.

التوصيات

- تطوير برامج تدريب أكثر فاعلية:
 - التركيز على تطوير برامج تدريب مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الموظفين والمنظمة.
 - اعتماد مناهج تدريب تفاعلية وعملية.
 - توفير بيئة تدريبية محفزة.
- تعزيز ثقافة التعلم المستمر:
 - تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب.
 - توفير الدعم اللازم للموظفين خلال وبعد الدورات التدريبية.
 - ربط برامج التدريب بأهداف المنظمة الاستراتيجية.
- أبحاث مستقبلية:

- دراسة تأثير الدورات التدريبية على الإنتاجية والربحية.
- تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والمشاركة في برامج التدريب.
- تقييم تكلفة فائدة برامج التدريب.

○ توصيات لتحقيق رؤية المملكة 2030 من خلال تطوير الكوادر

بناءً على نتائج الدراسة حول تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية، يمكن تقديم التوصيات التالية موجهة إلى مختلف الأطراف المعنية لتحقيق رؤية المملكة 2030:

توصيات للمتدربين

- الالتزام بالدورات والتفاعل : على المتدربين الالتزام بجدول الدورات التدريبية والمشاركة الفعالة في الأنشطة التدريبية.
- التطبيق العملي : على المتدربين تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في بيئة العمل، والربط بين النظرية والتطبيق.
- التعلم المستمر : تشجيع المتدربين على مواصلة التعلم الذاتي والتطوير المهني بعد انتهاء الدورات.
- تقديم الملاحظات : على المتدربين تقديم ملاحظاتهم حول الدورات التدريبية للمساهمة في تطويرها.

توصيات للمدربين

- التحديث المستمر : على المدربين مواكبة التطورات في مجال التدريب وتحديث مهاراتهم بشكل مستمر.
- التنوع في أساليب التدريب : استخدام أساليب تدريب متنوعة لتناسب مختلف أنماط التعلم.
- التفاعل مع المتدربين : تشجيع التفاعل بين المدرب والمتدربين وخلق بيئة تعليمية محفزة.
- التقييم المستمر : تقييم أداء المتدربين بشكل مستمر وتقديم الملاحظات اللازمة.

توصيات للمنظمات

- تخصيص ميزانيات كافية للتدريب : تخصيص ميزانيات كافية لبرامج التدريب والتطوير.
- ربط التدريب بأهداف المنظمة : ربط برامج التدريب بأهداف المنظمة الاستراتيجية.
- تقييم فعالية برامج التدريب : تقييم فعالية برامج التدريب بشكل دوري وإجراء التعديلات اللازمة.
- تشجيع ثقافة التعلم : خلق بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.
- بناء شراكات مع مؤسسات التدريب : بناء شراكات مع مؤسسات التدريب المتخصصة لتقديم برامج تدريبية عالية الجودة.

توصيات للمملكة

- تطوير برامج تدريب وطنية شاملة : تطوير برامج تدريب وطنية شاملة تغطي مختلف القطاعات والمهارات، وتركز على تطوير المهارات المستقبلية.

- دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تقديم الدعم المالي والتقني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتمكينها من تطوير كوادرها.
- تسهيل إجراءات الحصول على التأشيرات التدريبية: تسهيل إجراءات الحصول على التأشيرات التدريبية للمواطنين والمقيمين.
- تشجيع البحث العلمي في مجال التدريب: تشجيع البحث العلمي في مجال التدريب وتطوير الكوادر، وتطبيق نتائج الأبحاث في تطوير البرامج التدريبية.
- الاستفادة من التكنولوجيا: الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تقديم الدورات التدريبية، مثل التعلم الإلكتروني والواقع الافتراضي.
- التعاون بين القطاع العام والخاص: تعزيز التعاون بين القطاع العام والخاص لتطوير برامج تدريب فعالة.

○ الربط برؤية المملكة 2030

- تنويع الاقتصاد: يساهم تطوير الكوادر في تنويع الاقتصاد وزيادة الإنتاجية.
- المواطنة: يساهم في تمكين المواطنين وتوفير فرص عمل لهم.
- الابتكار: يشجع على الابتكار والإبداع في مختلف المجالات.
- جودة الحياة: يساهم في تحسين جودة الحياة للمواطنين.

○ توصيات إضافية

- التركيز على المهارات المستقبلية: التركيز على تطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل المستقبلي مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وغيرها.
- الاستفادة من التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم الدورات التدريبية مثل التعلم الإلكتروني والواقع الافتراضي.
- التعاون بين القطاع العام والخاص: تعزيز التعاون بين القطاع العام والخاص لتطوير برامج تدريب فعالة.

بدمج هذه التوصيات في الاستراتيجيات الوطنية، يمكن للمملكة تحقيق تقدم كبير في تطوير رأس المال البشري وهو العنصر الأهم والفاعل بما يساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030

المراجع

○ المراجع العربي

- بلقاسم، أ. م. و حاج، ن. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني فرع: علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة- معهد التكنولوجيا قسم المناجمنت.
- الجغبير، م. خ. (2022). أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 50 (الإصدار الخامس).
- خالد أحمد عبد الله الياسين، د.، دلال، حسين عبد المعطي، أحمد &، الحلواني. (2023). تطوير أداء القيادات المدرسية في التعليم الابتدائي بدولة الكويت على ضوء المعايير الوطنية لجودة التعليم. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 39(10.2)، 141-174 .
- خالد العموش، ا.، يوسف الطراونة، ا. &، اخليف. (2022). واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 38(7)، 1-30 .
- خزام، د. (2019-2020). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال، فرع إدارة الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية السورية ، كلية إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.
- الدويش، محمد عبدالرحمن، الطراونة &، تحسين أحمد. مشرف. (2018). دور التدريب التخصصي في تنمية مهارات العاملين في إمارة المنطقة الشرقية (Doctoral dissertation، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية).
- عبد الرحمن أحمد مانع &، تماضر طارق الجماعي. (2024). دور التدريب في تطوير مهارات الموظفين في منظمة أطباء بلا حدود في اليمن. مجلة جامعة عمران-30، 4(7)، 30
- عبد الرحمن عبد العزيز، (2021). أساليب تدريس معلمي مدارس تعليم الكبار حسب مقياس مبادئ تعلم الكبار. (PALS) المجلة التربوية لتعليم الكبار.
- العنزي، م. م.، وشمسي، م. أ.، و غوش، أ. (2023). أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية علي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية) .المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ، 4(39)

- المحيمدي، ع. م. م. (2022). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة . _"المجلة العلمية لنشر البحوث ، ISSN-E : 2617- 9563 .
- الهادي، م & .محمد. (2021). تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره علي العمل والوظائف. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات, 24(الرابع والعشرون), 14-32 .
- يحيى بكري كيلاني, هند (2022). دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة الرياض .مجلة كلية التربية (أسيوط).

○ المراجع الأجنبية

- Dachner, A. M., Ellingson, J. E., Noe, R. A., & Saxton, B. M. (2021). The future of employee development. Human Resource Management Review, 31(2), 100732.
- Eabd Alhakim Muqbil Yunis, M. (2024). The Role of Public School Principals in Educational Change in the Negev: Their Perspective. Journal of Faculty of Education-Assiut University, 40(3), 204-223.
- Al, B. S. B. A. A., & Ghunaim, H. (2024). Level of use of educational applications based on artificial intelligence techniques among English language teachers in the light of some variables. Journal of Faculty of Education-Assiut University, 40(4.2), 1-48.

○ مواقع الانترنت

- <https://hpaconsultant.com>
- <https://bit.sa/blog>
- <https://www.chamber.org.sa/sites>

- <https://drasah.com/>
- <https://learningcurvecloud.com/>
- <https://hbrarabic.com/>
- <https://ar-entrepreneur.com/>
- <https://peoplelogic.ai/blog/factors-that-affect-employee-productivity>
- <https://www.moi.gov.sa/>
- <https://kfia.gov.sa/ar>
- <https://www.regencyholidays.com/blog/ar/>

الملاحق

الشكر للجنة تحكيم الاستبيان على مساهماتها في تطوير الاستبيان

"نشكر لجنة التحكيم المكونة من الأستاذ الدكتور جمال سيد عبدالعزيز، أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة القاهرة مصر والدكتور محمود عبده الشريف ، المدير بالبنك التجاري الدولي مصر على جهودهما القيمة في مراجعة وتقييم هذا الاستبيان .فقد قدمت اللجنة ملاحظات قيمة حول صياغة بعض الأسئلة، مع بعض الاقتراحات وقد تم الأخذ بهذه الملاحظات والاقتراحات، مما أدى إلى تحسين جودة الاستبيان وزيادة شموليته".

استبيان

"تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية"

المقدمة:

نودّ شكركم على المشاركة في هذا الاستبيان، الذي يهدف إلى جمع معلومات حول تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

ملاحظات:

- جميع إجاباتكم ستكون سرية تمامًا.
- لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، ونقدر آرائكم الصادقة.
- يرجى قراءة كل سؤال بعناية قبل الإجابة عليه.
- يرجى الإجابة على جميع الأسئلة بأفضل ما لديكم من قدرة.

يهدف هذا الاستبيان إلى:

- تقييم تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- جمع معلومات حول احتياجات التدريب والتطوير للموظفين في القطاع الخاص.
- تحديد العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير.
- اقتراح مبادرات لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص.

نعتقد أن هذا الاستبيان سيساهم بشكل كبير في تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

نشكركم مرة أخرى على مشاركتكم في هذا الاستبيان.

مع خالص التقدير،

الأسئلة:

الجزء الأول: أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين.

1. شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي :

- نعم
- لا

2. عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام الماضي :

- دورة واحدة
- 2-3 دورات
- 4-5 دورات
- أكثر من 5 دورات

3. نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها :

- مهارات تقنية :
- مهارات إدارية :
- مهارات تواصل :
- مهارات قيادية :
- مهارات حل المشكلات :
- مهارات أخرى (يرجى التحديد) :

4. الدورات التدريبية لها تأثير ايجابي على مستوى مهاراتي بشكل عام :

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

5. العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين :

- مدة الدورة التدريبية:
- محتوى الدورة التدريبية:
- طريقة التدريب:
- كفاءة المدرب:
- خصائص المتدربين:
- عوامل أخرى (يرجى التحديد):

الجزء الثاني: أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين.

6. لاحظت تحسناً في أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية :

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

7. مجالات تحسن أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية :

- الإنتاجية:

- الجودة:
- العمل الجماعي:
- خدمة العملاء:
- مجالات أخرى (يرجى التحديد):

8. الدورات التدريبية لها تأثير ايجابي على مستوى ادائي بشكل عام :

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

9. العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين:

❖ مدة الدورة التدريبية.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

❖ محتوى الدورة التدريبية.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

❖ طريقة التدريب.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

❖ كفاءة المدرب.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد

4. موافق
5. موافق بشدة

❖ خصائص المتدربين.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

❖ تطبيق ما تم تعلمه في العمل.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

❖ دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

❖ مكان عقد الدورة التدريبية.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

❖ الأدوات المساعدة التي قد تُستخدم في الدورات التدريبية مثل العروض التقديمية و مقاطع الفيديو و الدراسات لبعض الحالات العملية و الألعاب التعليمية و مجموعات المناقشة وغيرها.

6. غير موافق بشدة
7. غير موافق
8. محايد
9. موافق
10. موافق بشدة

الجزء الثالث: احتياجات التدريب والتطوير للموظفين.

10. احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي :

- مهارات تقنية :
- مهارات إدارية :
- مهارات تواصل :
- مهارات حل المشكلات :
- مهارات أخرى (يرجى التحديد) :

11. العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين :

- مستوى التعليم:
- خبرة العمل:
- المؤهلات المهنية:
- طبيعة العمل:
- عوامل أخرى (يرجى التحديد) :

الجزء الرابع: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة.

12. نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص :

- برامج تدريبية تقليدية قائمة على المحاضرات
- برامج تدريبية تفاعلية تعتمد على حل المشكلات
- برامج تدريبية قائمة على التعلم الذاتي
- برامج تدريبية مخصصة حسب احتياجات كل موظف
- نماذج أخرى (يرجى التحديد) :

13. معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة :

- خبرة المدرب في مجال التدريب:
- كفاءة المدرب في إيصال المعلومات :
- قدرة المدرب على تفاعل مع المتدربين :
- مهارات المدرب في التواصل :
- معايير أخرى (يرجى التحديد):

الجزء الخامس: تعزيز ثقافة التعلم المستمر.

14. لدي وعي بأهمية التعلم المستمر.

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد

4. موافق
5. موافق بشدة

15. العوامل التي تشجعي على المشاركة في برامج التدريب والتطوير :

- رغبتني في تطوير مهاراتي :
- رغبتني في تحسين أدائي الوظيفي :
- رغبتني في التقدم في وظيفتي :
- تشجيع من قبل المنظمة :
- عوامل أخرى (يرجى التحديد) :

16. المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص :

- توفير فرص تدريبية منتظمة للموظفين
- تشجيع الموظفين على المشاركة في المؤتمرات والندوات
- دعم التعلم الذاتي للموظفين :
- خلق بيئة عمل داعمة للتعلم :
- مبادرات أخرى (يرجى التحديد) :

المعلومات الشخصية:

1. الفئة العمرية

- 18-24 سنة
- 25-34 سنة
- 35-44 سنة
- 45-54 سنة
- 55 سنة فأكثر

2. الجنس

- ذكر
- أنثى

3. المستوي التعليمي

- دبلوم ثانوي
- بكالوريوس – ليسانس
- ماجستير
- دكتوراه

4. مجال العمل

○

5. مدة خبرتك في العمل

- أقل من سنة
- من سنة إلى ثلاث سنوات
- من أربع إلى سبع سنوات

- من ثمان إلى عشر سنوات
- من إحدى عشر إلى عشرين سنة
- أكثر من عشرين سنة

ملاحظات ختامية:

إن آرائكم ستساهم بشكل كبير في فهمنا لتأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

شكراً لك على مشاركتك في هذا الاستبيان