

**أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين في شركات التكنولوجيا
وانتاجيتهم بالمملكة العربية السعودية**

**The Impact of Effectiveness of Training Programs on Improving
Employee Efficiency and Productivity in Technology Companies in
Saudi Arabia**

إعداد الطالب/ فيصل العجمي

الرقم الجامعي / 242001440

إشراف/ د. الفیصل عبد الحمید محمد- د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024-2025

الفهرس

الصفحة	العنوان
1	1. المقدمة
2	2. مشكلة الدراسة
3	3. أهمية الدراسة
4	4. أهداف الدراسة
4	5. أسئلة الدراسة
5	6. فرضيات الدراسة
6	7. الدراسات السابقة والإطار النظري
14	8. المنطلقات النظرية للدراسة
16	9. المنهجية وطرق البحث
17	10. أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)
18	11. مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)
19	12. التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية
20	13. المراجع والمصادر

1- المقدمة:

في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم في مجال التكنولوجيا، تلعب شركات التكنولوجيا دورًا حيويًا في دفع عجلة النمو الاقتصادي والابتكار. وفي المملكة العربية السعودية، تبذل الحكومة جهودًا كبيرة لتنويع الاقتصاد كجزء من مبادرة رؤية 2030، حيث يتم التركيز بشكل كبير على قطاع التكنولوجيا باعتباره ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية. ولتحقيق هذه الرؤية، من الضروري أن تقوم شركات التكنولوجيا ليس فقط بتبني التقنيات المتقدمة، بل أيضًا بالاستثمار في تطوير مهارات وكفاءات القوى العاملة لديها. ومن أهم الأساليب الفعالة لتحقيق هذا الهدف هو تنفيذ برامج تدريبية شاملة تهدف إلى تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين.

تُعد البرامج التدريبية في شركات التكنولوجيا وسيلة مهمة لتعزيز كفاءة العاملين، حيث تُركز هذه البرامج على تطوير المهارات الفنية والإدارية للموظفين، وتمكينهم من مواكبة التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا. إن فعالية هذه البرامج التدريبية تلعب دورًا كبيرًا في تحسين الأداء العام للموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة إنتاجية الشركات وقدرتها على المنافسة في الأسواق المحلية والدولية. على سبيل المثال، يمكن لبرامج التدريب المستمرة على البرمجيات والأنظمة التكنولوجية الجديدة أن تُسهم في تحسين مستوى الأداء اليومي للموظفين، وتقليل الوقت اللازم لتنفيذ المهام، وتعزيز جودة الخدمات أو المنتجات التي تقدمها الشركات.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الاستثمار في تدريب العاملين ينعكس إيجابيًا على الروح المعنوية لديهم، حيث يشعر الموظفون بالاهتمام والتقدير من قبل إدارتهم عندما يتم تزويدهم بالفرص التعليمية والتطويرية. هذا الشعور بالاهتمام يحفز الموظفين على العمل بجدية أكبر ويعزز من انتمائهم للشركة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية العامة. وبناءً على ذلك، تبرز فعالية البرامج التدريبية كعنصر أساسي في تعزيز كفاءة الموظفين وضمان استمرارية التطور والتحسين في بيئة العمل.

ومن جهة أخرى، تواجه شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية تحديات متعددة في تنفيذ البرامج التدريبية بشكل فعال، مثل توفير الموارد المالية اللازمة والتغلب على الفجوة بين متطلبات السوق والتكنولوجيا الحديثة. لذا، يصبح من الضروري تحليل وتقييم فعالية هذه البرامج لضمان تحقيق الفائدة القصوى منها، وتحسين الأداء العام للموظفين، وبالتالي تعزيز قدرات الشركة التنافسية في ظل السوق

سيركز هذا البحث على دراسة أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين في شركات التكنولوجيا وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية. تُعد البرامج التدريبية أداة حيوية في تطوير مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم، حيث تساهم في تزويدهم بالمعرفة والتقنيات اللازمة لمواكبة التطورات السريعة في قطاع التكنولوجيا. من خلال هذه الدراسة، سيتم تحليل مدى تأثير البرامج التدريبية على تحسين الأداء المهني للعاملين وتعزيز إنتاجيتهم في بيئات العمل التقنية، وذلك بهدف فهم كيفية تحسين أداء الشركات وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة.

ستعتمد الدراسة على جمع البيانات من مجموعة من شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، حيث سيتم تقييم فعالية البرامج التدريبية من خلال مقاييس محددة تشمل التحفيز المهني للعاملين، مستوى الرضا الوظيفي، والكفاءة الإنتاجية. كما سيُسعى لتحليل العوامل التي قد تعزز أو تعيق تأثير البرامج التدريبية على الأداء العام للموظفين. بناءً على هذه التحليلات، سيتضمن البحث مجموعة من التوصيات لتحسين فعالية البرامج التدريبية بما يساهم في تحقيق تطلعات الشركات السعودية للوصول إلى مستويات أعلى من التنافسية في السوق التقنية العالمية.

2- مشكلة الدراسة:

على الرغم من التطور الكبير الذي تشهده شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، يظل تحقيق الكفاءة والإنتاجية العالية للعاملين تحديًا مستمرًا يواجهه هذه الشركات. يتطلب التقدم في قطاع التكنولوجيا تحديث مستمر للمعرفة والمهارات التقنية والإدارية لدى الموظفين، مما يجعل البرامج التدريبية جزءًا أساسيًا في تحسين الأداء وتحقيق أهداف الشركات. ومع ذلك، يواجه تطبيق هذه البرامج تحديات متعددة تتعلق بمدى فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين، وتحقيق الاستفادة القصوى منها في ظل التطورات السريعة والمتغيرات المستمرة في القطاع.

تكمن مشكلة الدراسة في أن العديد من شركات التكنولوجيا في المملكة قد لا تتمكن من قياس أو تقييم الأثر الفعلي للبرامج التدريبية على الأداء المهني للعاملين بشكل دقيق. قد تكون البرامج التدريبية مكلفة من حيث الوقت والموارد، مما يجعل من الضروري تقييم مدى فعاليتها بدقة لضمان تحقيق الفوائد المرجوة. إضافةً إلى ذلك، يمكن أن يواجه الموظفون تحديات في تطبيق ما تعلموه في البرامج التدريبية ضمن بيئات

العمل الفعلية، وهو ما يطرح سؤالاً حول مدى فعالية البرامج في تعزيز مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم.

تهدف هذه الدراسة إلى معالجة هذه المشكلة من خلال تحليل تأثير البرامج التدريبية على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم في شركات التكنولوجيا السعودية. سيتم استكشاف مدى فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، مع التركيز على التحديات التي قد تواجه الموظفين والشركات في تطبيق ما يتم تعلمه. كما ستتم دراسة العوامل التي قد تؤثر على فعالية هذه البرامج مثل بيئة العمل، والموارد المتاحة، ومستوى الدعم الإداري.

تسعى الدراسة لتوفير صورة شاملة ودقيقة حول مدى تأثير البرامج التدريبية على الأداء، مع تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تحسين فعالية هذه البرامج بما يتناسب مع احتياجات قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

3- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الدور المحوري الذي تلعبه البرامج التدريبية في تعزيز الكفاءة والإنتاجية في شركات التكنولوجيا، خاصة في ظل التطورات السريعة التي يشهدها قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. تعتبر هذه الشركات ركيزة أساسية لتحقيق رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز الابتكار والتكنولوجيا كعوامل رئيسية للنمو الاقتصادي. ومن هذا المنطلق، يعد الاستثمار في تطوير مهارات العاملين عبر برامج تدريبية فعالة أمراً حيوياً لتحقيق هذه الأهداف الطموحة.

تساهم هذه الدراسة في تقديم رؤية علمية شاملة حول كيفية تأثير البرامج التدريبية على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم في بيئة العمل الخاصة بشركات التكنولوجيا. تُعنى الدراسة بتحليل مدى فعالية هذه البرامج في تعزيز مهارات الموظفين التقنية والإدارية، وتزويدهم بالقدرات اللازمة لمواكبة المتغيرات السريعة في الصناعة. من خلال ذلك، يمكن للشركات أن تستفيد من نتائج الدراسة لتحسين استراتيجياتها التدريبية وتطوير برامج تتماشى مع احتياجات السوق ومتطلبات العاملين.

إضافة إلى ذلك، تساعد الدراسة في تسليط الضوء على التحديات التي قد تواجه الشركات في تطبيق البرامج التدريبية بفعالية، مثل تخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية وتقديم الدعم اللازم للموظفين لتطبيق ما تعلموه في بيئات العمل الفعلية. فهم هذه التحديات وتقديم حلول عملية للتغلب عليها يمكن أن يساعد

في تحقيق أقصى استفادة ممكنة من البرامج التدريبية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للشركات وقدرتها على المنافسة.

كما أن أهمية هذه الدراسة لا تقتصر على الشركات فقط، بل تمتد لتشمل صناع القرار والسياسات في المملكة. يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة لتطوير سياسات تدعم التعليم المستمر والتدريب المهني في قطاع التكنولوجيا، بما يساهم في رفع كفاءة القوى العاملة الوطنية وتعزيز الاقتصاد الرقمي.

4- أهداف الدراسة:

- أ - استكشاف أنواع البرامج التدريبية المعتمدة في شركات التكنولوجيا لتعزيز كفاءة وأداء العاملين.
- ب - تحليل الفوائد المكتسبة من البرامج التدريبية وقياس مدى استفادة الموظفين منها في تحسين قدراتهم المهنية والإدارية.
- ج - دراسة مستوى التفاعل والاستفادة بين العاملين نتيجة مشاركتهم في البرامج التدريبية المختلفة، بالإضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة في فعالية هذه البرامج ضمن بيئة العمل.
- د - تقديم توصيات عملية لتطوير البرامج التدريبية بشكل يساهم في رفع مستوى كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في شركات التكنولوجيا في المملكة.

5- أسئلة الدراسة :

- 1- ما هي أنواع البرامج التدريبية التي تُستخدم في شركات التكنولوجيا لتطوير كفاءة وأداء العاملين؟

يساعد هذا السؤال في تحديد الأنواع المختلفة من البرامج التدريبية المتاحة والمستخدم داخل شركات التكنولوجيا. معرفة هذه الأنواع تتيح فهم الأساليب المختلفة التي تعتمد عليها الشركات لتطوير قدرات موظفيها، مما يساهم في تقييم مدى تنوع البرامج وملاءمتها لاحتياجات العاملين في القطاع.

- 2- ما مدى الفائدة المكتسبة من البرامج التدريبية، وكيف يستفيد الموظفون منها في تعزيز مهاراتهم المهنية والإدارية؟

يسعى هذا السؤال إلى قياس فعالية البرامج التدريبية في تحسين المهارات المهنية والإدارية للعاملين. الإجابة على هذا السؤال توفر فهماً أعمق حول تأثير البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي ومدى تأثيرها المباشر على تطوير الكفاءات الفردية للعاملين، مما يساعد في تقييم جدوى هذه البرامج واستمراريتها.

3- ما هو مستوى التفاعل والاستفادة بين الموظفين نتيجة مشاركتهم في البرامج التدريبية المختلفة، وما العوامل التي تؤثر على فعالية هذه البرامج في بيئة العمل؟

يهدف هذا السؤال إلى فهم تفاعل الموظفين مع البرامج التدريبية ومدى استفادتهم منها. كما يساعد في تحديد العوامل المؤثرة التي قد تعزز أو تعيق فعالية التدريب، مما يمكن الشركات من تطوير استراتيجيات لتحسين تفاعل الموظفين مع البرامج وزيادة فعاليتها بما يتناسب مع بيئة العمل.

4- ما هي التوصيات التي يمكن اقتراحها لتحسين وتطوير البرامج التدريبية من أجل رفع كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية؟

يُعتبر هذا السؤال مهماً لأنه يسعى إلى تقديم حلول وتوصيات عملية لتحسين البرامج التدريبية بما يتوافق مع احتياجات الموظفين والشركات. من خلال الإجابة على هذا السؤال، يمكن توفير خارطة طريق للشركات لتطوير برامج تدريبية أكثر فعالية وكفاءة، تساهم في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم بما يتماشى مع أهداف الشركات في السوق التنافسية.

6- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: (H0):

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لفعالية البرامج التدريبية على تحسين كفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

الفرضية البديلة: (H1):

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لفعالية البرامج التدريبية على تحسين كفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

7- الدراسات السابقة والإطار النظري :

الدراسات العربية:

دراسة (المحيمي، 2023) بعنوان "أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم - دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى البرامج التدريبية المطبقة في الوحدات الطبية بمدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية وقياس تأثيرها على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم. تم استخدام المنهج الوصفي في جمع البيانات من عينة مكونة من 100 موظف من العاملين في المستشفيات الثلاث التابعة لمدينة الملك سلمان. اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية لتجميع البيانات، واستخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل النتائج. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين، كما أظهرت الدراسة أن زيادة عدد الدورات التدريبية يرتبط بشكل إيجابي بتحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم. أوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تطوير البرامج التدريبية لتعزيز كفاءة العاملين في المدينة الطبية.

دراسة (الخواودة، 2023) بعنوان "أثر التدريب في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية عن الموظفين في مديرية التربية والتعليم لقصبة معان"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التدريب على تحسين أداء العاملين في مديرية التربية والتعليم لقصبة معان. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة 34 موظفًا وموظفة، مما يمثل 40% من مجتمع الدراسة الكلي. لجمع البيانات، قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من 27 فقرة موزعة على عدة أبعاد، مثل: نوعية التدريب (7 فقرات)، مدة التدريب (6 فقرات)، المدربين (7 فقرات)،

والأداء (7 فقرات). أوضحت نتائج تحليل الانحدار البسيط أن هناك أثرًا متوسطًا للتدريب في تحسين أداء العاملين. كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود أثر ذو دلالة إحصائية يعزى إلى بعد المدربين في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، في حين لم يُظهر التدريب تأثيرًا واضحًا من خلال بعدي "نوعية التدريب" و"مدة التدريب". بالإضافة إلى ذلك، لم تكشف الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تبعًا للنوع الاجتماعي. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتطوير البرامج التدريبية من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية للعاملين وربط الدورات التدريبية بالجوانب التطبيقية، مع إشراك الموظفين في اختيار البرامج التدريبية المناسبة لهم.

دراسة (بطاينة وطبيشات، 2018) بعنوان "مستوى فاعلية البرامج التدريبية وأثرها في

تطوير أداء العاملين في الوظائف الإشرافية في وزارة التربية والتعليم"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فاعلية البرامج التدريبية وأثرها في تحسين أداء الموظفين في المناصب الإشرافية بوزارة التربية والتعليم. لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتطوير استبانة تتألف من 42 فقرة، واستهدفت جميع الموظفين من الفئة الأولى الذين يمارسون مهامهم الإشرافية في مركز الوزارة بعمان، ويشمل ذلك رؤساء الإدارات، ومدراء المديریات، ورؤساء الأقسام، بإجمالي 273 موظفًا وموظفة. استخدمت الدراسة أسلوب المسح الشامل، حيث تم توزيع 252 استبانة، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 189، بنسبة 69.2% من مجتمع الدراسة. توصلت الدراسة إلى نتائج رئيسية، منها وجود أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد فاعلية البرامج التدريبية (التخطيط، التنفيذ، التقييم والمتابعة) مجتمعة في تطوير أداء العاملين الإشرافيين. كما أظهرت النتائج أن كل بُعد من أبعاد البرامج التدريبية له أثر منفرد على تحسين الأداء. أوصت الدراسة بتصميم برامج تدريبية تلبي الاحتياجات الاستراتيجية للوزارة، وزيادة الاستثمار في تدريب الموارد البشرية لاكتساب المهارات والمعارف اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

دراسة (الشريف وآخرون، 2022) بعنوان "دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على

الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات"

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية التدريب في تطوير مهارات العاملين، وتأثيره الإيجابي على الإنتاجية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة. تناولت الدراسة مفهوم التدريب وعناصره المختلفة، مثل تصميم البرامج التدريبية وتطبيقها وتقييم فعاليتها. شملت الدراسة عينة مكونة من 320 موظفًا في إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات، واعتمدت على توزيع استبانة تحتوي على عدد من المحاور المتعلقة بموضوع الدراسة. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متعددة مثل مقياس ليكرت، والتحليل العاملي، وتحليل الفروق. أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تحسين مهارات العاملين وزيادة الإنتاجية، مع توصيات بضرورة تعزيز التدريب المستمر وربطه بالجوانب العملية لتحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. أوصت الدراسة بتكثيف البرامج التدريبية والاهتمام بالجانب الإلكتروني منها لتناسب مع متطلبات العمل في القطاع التقني.

دراسة (حامد و عبدالله، 2019) بعنوان "اختبار أثر استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة على تحسين أداء العاملين في الشركات المساهمة الصناعية السودانية، بالتطبيق على شركة سكر كنانة"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق استراتيجيات التدريب الحديثة على تحسين أداء الموظفين في الشركات الصناعية المساهمة العامة في السودان، مع التركيز على شركة سكر كنانة كنموذج تطبيقي. لجمع البيانات، صُممت استبانة ووزعت على 73 مشاركًا من مختلف الفئات العمرية والاجتماعية داخل الشركة. أظهرت نتائج تحليل البيانات أن استخدام الطرق الحديثة في التدريب، مثل التكنولوجيا الرقمية، يسهم بشكل كبير في رفع كفاءة العاملين وتحسين مستويات الأداء. كما تبين أن أهداف البرامج التدريبية تتوافق بشكل وثيق مع الأهداف الاستراتيجية للشركة. وقد خلصت الدراسة إلى عدة توصيات، أبرزها ضرورة تبني الشركات لاستراتيجيات تدريب واضحة وتوفير الدعم اللازم لها، بالإضافة إلى تنويع البرامج التدريبية واتباع أساليب تدريبية متنوعة. كما أوصت بضرورة التركيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتنفيذ برامج التدريب، والتخطيط المسبق لتحديد الاحتياجات التدريبية بما يتناسب مع متطلبات الشركة لتحسين أداء الموظفين بشكل فعال.

دراسة (العتيبي، 2015) بعنوان "أثر استراتيجيات التدريب على أداء الموظفين بمصرف

الراجحي - أبها"

نُشرت هذه الدراسة في مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، وهدفت إلى معرفة مدى تأثير تطبيق استراتيجيات التدريب على مستوى أداء العاملين في مصرف الراجحي. استندت الدراسة على عينة من المدراء والموظفين في المصرف، حيث تم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من 200 مشارك. اعتمد الباحث على 160 استبانة لتحليل البيانات واستخدام أساليب إحصائية متنوعة لتفسير النتائج. كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الاستراتيجيات التدريبية الحديثة ومستوى أداء العاملين. كما أظهرت النتائج وجود تأثير ملحوظ لاستخدام التكنولوجيا كأداة تدريبية في تحسين الكفاءة الوظيفية. وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات، من أبرزها ضرورة تقديم الدعم المؤسسي لتطبيق استراتيجيات التدريب، وضرورة تنويع البرامج التدريبية باستخدام أساليب حديثة تركز على الجانب التكنولوجي، لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية وزيادة كفاءة الموظفين.

دراسة (الشرعة والطراونة، 2011) بعنوان "أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين في

الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى تطبيق الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية لاستراتيجيات التدريب وأثرها على تحسين أداء الموظفين. شملت الدراسة جميع الشركات المساهمة العامة المسجلة في سوق عمان المالي، والتي بلغ عددها 81 شركة، واختيرت منها عينة مكونة من 40 شركة بناءً على وضوح استراتيجيات التدريب لديها واعتمادها على التخطيط الاستراتيجي في إدارة مواردها البشرية. تم استهداف المديرين في هذه الشركات، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث وُزعت 240 استبانة بواقع 6 استبانات لكل شركة، وتم تحليل 200 استبانة صالحة للاستخدام.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها أن الشركات الأردنية تُطبق كافة مراحل العملية التدريبية (تحديد الاحتياجات، تصميم وتنفيذ البرامج، وتقييمها) بشكل استراتيجي ومرتفع، مما يعكس اهتمامها الكبير

بتطوير الكفاءات الوظيفية. كما أشارت النتائج إلى أن الشركات تركز بدرجة كبيرة على أسلوب المحاضرات في التدريب، يليها التدوير الوظيفي، مع قلة استخدام الأساليب الأخرى. وكشفت الدراسة عن ضعف استخدام التكنولوجيا الحديثة كأداة تدريبية، مما يؤثر سلباً على فاعلية البرامج التدريبية.

وأوصت الدراسة بضرورة دعم الإدارة العليا لاستراتيجيات التدريب وتعزيز استخدام التكنولوجيا في البرامج التدريبية، بالإضافة إلى تنويع الأساليب المتبعة لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أكثر فعالية.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Al Khawaldeh, 2023) بعنوان "The Impact of Training on Improving Employee Performance: A Case Study on Employees in the Directorate of Education of Ma'an District"

استهدفت هذه الدراسة تقييم تأثير التدريب على تحسين أداء الموظفين في مديرية التربية والتعليم لقصبة معان. ركزت الدراسة على ثلاثة أبعاد أساسية للتدريب، وهي: نوع التدريب، مدة التدريب، والمدرسين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار عينة مكونة من 34 موظفاً وموظفة، مما يشكل 40% من مجتمع الدراسة. جمعت البيانات باستخدام استبانة مصممة بعناية بعد التحقق من صدقه وثباته، واشتملت الاستبانة على 27 فقرة موزعة على الأبعاد الثلاثة المذكورة والأداء الوظيفي.

تم تطبيق تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات. أظهرت نتائج الانحدار البسيط أن التدريب ككل له تأثير متوسط على تحسين أداء الموظفين. وفي تحليل الانحدار المتعدد، تبين أن بُعد المدرسين له تأثير ذو دلالة إحصائية في تحسين الأداء الوظيفي ($\beta=0.57$) ، $t=8.34$ ، ($p<0.05$) ، بينما لم تظهر جودة التدريب أو مدته تأثيراً إحصائياً كبيراً على الأداء. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تبعاً للجنس.

خلصت الدراسة إلى أن المدربين يلعبون دورًا حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي، وأوصت بتطوير برامج التدريب بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وتكثيف التركيز على دور المدربين في تعزيز التدريب لتحقيق أفضل النتائج في الأداء.

دراسة (Alghunaim, 2020) بعنوان "The Effect of Implementing Training and Development Programs on Employee Performance at King Saud University"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في جامعة الملك سعود. في ظل التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال، يصبح من الضروري على المنظمات أن تتبنى التغيير وتتكيف مع الاتجاهات والتقنيات الجديدة وتفضيلات المستهلكين. يعد العنصر البشري أحد أهم العوامل في ضمان تحقيق الشركات لأهدافها، وبالتالي فإن تطوير قدرات الموارد البشرية يلعب دورًا محوريًا في تحسين الأداء المؤسسي. قامت هذه الدراسة بتقييم تأثير التدريب، الذي يُعتبر من أهم وظائف الموارد البشرية، على أداء الموظفين. تم جمع البيانات من موظفي جامعة الملك سعود باستخدام استبيانات، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي كبير بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

وفي هذا السياق، توصي الدراسة بأن تقوم المنظمات بدمج برامج التدريب ضمن خططها الاستراتيجية لضمان رضا الموظفين، حيث إن الموظفين الراضين يكونون أكثر سعادة واجتهادًا والتزامًا بوظائفهم. وهذا يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، مما يسهم في النهاية في زيادة الإنتاجية والنجاح المؤسسي.

دراسة (Juliadi et al, 2023) بعنوان "The Effect of Training and Development on Employee Productivity in the Digital Age"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير مبادرات التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في العصر الرقمي، وذلك في سياق الشركات الناشئة في إندونيسيا من خلال تحليل كمي. استندت الدراسة إلى عينة متنوعة شملت 500 موظف من قطاعات مختلفة، وقدمت هذه العينة رؤى قيمة حول فعالية البرامج التدريبية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين فعالية البرامج التدريبية وإنتاجية الموظفين، مع التأكيد

على ديناميكيات التدريب الفريدة في الشركات الناشئة. كما كشفت الدراسة عن تأثير المشاركة الفعالة للموظفين كعامل وسيط، ودور بيئة العمل المدركة كعامل متوسط. تسهم هذه النتائج في فهم كيفية تعزيز الاستثمارات الاستراتيجية في التدريب والتطوير لبناء قوى عاملة ماهرة ومنتجة في البيئة الديناميكية للشركات الناشئة في إندونيسيا.

تقدم الأدلة التجريبية الواردة في هذه الدراسة تطبيقات عملية لقادة الشركات الناشئة وصانعي السياسات. وبالنظر إلى التأثير الإيجابي للبرامج التدريبية والتطويرية، تُوصي الدراسة قادة الشركات بتبني استثمارات استراتيجية في هذه المبادرات لتطوير قوى عاملة ليست فقط ماهرة تقنيًا، ولكنها أيضًا قادرة على التكيف مع المتطلبات الديناميكية للعصر الرقمي. كما يمكن لصانعي السياسات بالتعاون مع الجهات الصناعية استخدام هذه النتائج لتطوير سياسات تدعم وتُحفز البرامج التدريبية في نظام الشركات الناشئة. من خلال تعزيز ثقافة التعلم المستمر، يمكن لصانعي السياسات المساهمة في تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية للشركات الناشئة في إندونيسيا.

دراسة (Yimam, 2022) بعنوان "Impact of Training on Employees' Performance: A Case

Study of Bahir Dar University, Ethiopia"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم وتحليل تأثير التدريب على أداء الموظفين في مؤسسة أكاديمية تركز على التكنولوجيا. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، حيث تم تطبيق مسح مقطعي لجمع البيانات من عينة من الموظفين الإداريين في جامعة بحر دار بإثيوبيا، الذين تلقوا تدريبًا في عام 2019، وتم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة. تم توزيع 316 استبيانًا وجمعها لأغراض الدراسة، حيث تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

أظهرت النتائج أن تصميم التدريب، تقييم احتياجات التدريب، أسلوب تقديم التدريب، وتقييم التدريب لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين. أوصت الدراسة بضرورة أن تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحسين جودة وكميات البرامج التدريبية وتطبيق المراحل الأربع للعمليات التدريبية المنهجية

بشكل صحيح لتعزيز أداء الموظفين الإداريين في جامعة بحر دار ، وخاصة في المؤسسات التقنية. وأشارت الدراسة إلى أنها تعتمد على بيانات أصلية تم جمعها مباشرة من قبل الباحث، مما يؤكد أصالتها.

دراسة (Kumar et al., 2023) بعنوان "Examining the Effect of Training and Development Programs on Employee Productivity and Organizational Success"

تهدف هذه الدراسة المرجعية إلى استكشاف تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين ونجاح المؤسسات. تسعى الدراسة إلى فهم شامل لكيفية تأثير هذه البرامج على أداء الموظفين والمساهمة في نجاح المنظمات بشكل عام، بالاستناد إلى الأطر النظرية ذات الصلة مثل نظريات تطوير الموارد البشرية والتعلم التنظيمي. تستخدم الدراسة منهجية المراجعة المنهجية، حيث تحلل وتجمع الأدبيات الموجودة من مجموعة متنوعة من المصادر باستخدام استراتيجية بحث شاملة لتحديد الدراسات ذات الصلة بالعلاقة بين برامج التدريب، إنتاجية الموظفين، ونجاح المنظمات.

تشير النتائج إلى أن البرامج التدريبية المصممة جيدًا والمطبقة بفعالية تؤثر إيجابيًا على إنتاجية الموظفين وتساهم في تحقيق النجاح المؤسسي. كما تؤكد الدراسة على أهمية مواءمة مبادرات التدريب مع أهداف المنظمة، وتلبية احتياجات وتفضيلات الأفراد، وتقديم الدعم المستمر. تقدم الدراسة إسهامات مهمة من الناحية البحثية، حيث تساهم في تعزيز المعرفة الحالية من خلال توفير تحليل شامل للأدبيات المتعلقة بأثر التدريب على الأداء والإنتاجية. من الناحية العملية، توفر نتائج البحث رؤى للمؤسسات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تعزز من أداء الموظفين وتحقيق النجاح المؤسسي. أما من الناحية الاجتماعية، تسلط الدراسة الضوء على أهمية الاستثمار في تطوير الموظفين لتحسين الإنتاجية والمساهمة في الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام.

التعقيب على الدراسات السابقة

تُظهر الدراسات السابقة التي تم استعراضها، مثل دراسة (الخالدة، 2023) ودراسة (Alghunaim, 2020)، التأثير الإيجابي للتدريب على أداء الموظفين في قطاعات ومؤسسات مختلفة. كما تؤكد هذه الدراسات على أهمية استخدام استراتيجيات تدريب متطورة ومواءمة البرامج التدريبية مع احتياجات

الموظفين والأهداف المؤسسية. يتفق هذا التوجه مع دراسة (Yimam, 2022) التي أشارت إلى ضرورة تحسين جودة البرامج التدريبية وتطبيق العمليات التدريبية بشكل منهجي لتعزيز الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الأكاديمية.

من ناحية أخرى، أظهرت دراسة (Juliadi et al., 2023) التي ركزت على الشركات الناشئة في إندونيسيا أهمية التدريب في بيئات العمل الرقمية، مشيرةً إلى تأثير التدريب على المشاركة الوظيفية ودور بيئة العمل في تحسين الإنتاجية. يُلاحظ أن هذه الدراسات تركز على الأبعاد المعرفية والإدارية للتدريب وأثرها المباشر على الأداء، مما يُعزز الفرضية بأن التدريب ليس مجرد أداة لتحسين المهارات، بل هو عامل استراتيجي يدعم النجاح المؤسسي ويزيد من التنافسية.

ومع ذلك، تتباين الدراسات في الأساليب المستخدمة وفي نوعية البيانات التي تم جمعها. على سبيل المثال، اعتمدت دراسة (Kumar et al., 2023) على منهجية المراجعة الشاملة للأدبيات، بينما استخدمت دراسات أخرى مثل (Alghunaim, 2020) و (Yimam, 2022) منهجية المسح الميداني الكمي. هذا التنوع في الأساليب يبرز أهمية تطبيق أساليب بحث متعددة للحصول على فهم شامل لأثر التدريب في بيئات عمل متنوعة.

بالرغم من ذلك، يمكن ملاحظة أن معظم الدراسات تقتصر إلى تحليل معمق لتأثير التكنولوجيا الحديثة في البرامج التدريبية، وهو ما يعتبر جانباً بالغ الأهمية في العصر الرقمي الحالي. لذا، ستسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال التركيز على تحليل أثر التكنولوجيا الحديثة كجزء من استراتيجيات التدريب المتكاملة في بيئات العمل الحديثة، بهدف تقديم توصيات عملية تعزز من فعالية التدريب وتساعد في تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر كفاءة.

8. المنطلقات النظرية للدراسة:

الأسس النظرية لأي دراسة تعتبر محوراً أساسياً لتوجيه الباحث نحو تحقيق فهم متعمق للموضوع المطروح، وتحديد الإطار النظري الذي يُعتمد عليه في تحليل البيانات وتفسير النتائج. في هذه الدراسة التي تتناول "أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم في شركات التكنولوجيا بالمملكة

العربية السعودية"، تعتمد المنطلقات النظرية على مجموعة من المفاهيم والأطر النظرية المتعلقة بالتدريب وتنمية الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory):

نظرية التعلم التنظيمي تُعد من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها هذا البحث لفهم تأثير البرامج التدريبية على كفاءة العاملين في شركات التكنولوجيا. تُشير هذه النظرية إلى أن المؤسسات التي تتبنى التعلم كجزء من ثقافتها التنظيمية تكون قادرة على تعزيز الابتكار وتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر. يتمحور التعلم التنظيمي حول بناء بيئة تشجع على تبادل المعرفة بين الأفراد وتشجيعهم على اكتساب المهارات الجديدة والتطوير المستمر. في شركات التكنولوجيا، يُعتبر هذا النهج حاسماً في مواجهة التغيرات السريعة في الصناعة، حيث يتطلب النجاح متابعة التطورات التكنولوجية وتكييف العاملين مع هذه التغيرات من خلال برامج تدريبية فعّالة. في هذه الدراسة، سيتم تطبيق هذه النظرية لفهم كيفية مساهمة البرامج التدريبية في تطوير المهارات التقنية والإدارية للعاملين، وكيف يمكن للتعلم التنظيمي أن يدعم تحسين كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في بيئات عمل ديناميكية وتنافسية. (Basten & Haamann, 2018)

نظرية التحفيز (Motivation Theories):

تلعب نظريات التحفيز دوراً محورياً في فهم تأثير البرامج التدريبية على أداء العاملين في شركات التكنولوجيا. من بين النظريات البارزة في هذا السياق، نجد نظرية ماسلو للحاجات ونظرية هيرزبرج للتحفيز. تركز هذه النظريات على أهمية تلبية احتياجات الموظفين لتعزيز تحفيزهم، حيث تتيح البرامج التدريبية فرصاً للموظفين لتطوير مهاراتهم والشعور بالتقدير من قبل المؤسسة. تلبية احتياجات التطوير المهني، مثل الشعور بالإنجاز والتقدير، يمكن أن تزيد من تحفيز الموظفين وتدفعهم للعمل بجدية أكبر لتحقيق أهداف الشركة. الدراسة تستفيد من هذه النظريات لتوضيح كيف يمكن للبرامج التدريبية المصممة بشكل جيد أن تساهم في تحسين أداء العاملين من خلال رفع مستوى التحفيز لديهم، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة بشكل عام في بيئات العمل التكنولوجية. (Schiphorst, 2008)

نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):

تؤكد نظرية رأس المال البشري على أن الاستثمار في تطوير الأفراد يُعد من أهم الاستثمارات التي يمكن أن تقوم بها الشركات لتحقيق النجاح المستدام. تنظر هذه النظرية إلى العاملين كأصول استراتيجية يمكن أن تُحقق عوائد عالية على الاستثمار من خلال تحسين المهارات والمعرفة. في سياق شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، تُعزز هذه النظرية من فكرة أن البرامج التدريبية ليست مجرد نشاط ثانوي، بل هي عنصر أساسي لرفع كفاءة العاملين وتعزيز إنتاجيتهم. عندما تقوم الشركات بتقديم فرص تعليمية وتدريبية مناسبة للعاملين، فإنها بذلك تستثمر في تحسين كفاءاتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الشركة بشكل عام. سيتم في هذه الدراسة تطبيق هذه النظرية لتحديد كيف يمكن للبرامج التدريبية أن تُحسن من مهارات العاملين الفنية والإدارية وتزيد من إنتاجيتهم، مما يدعم النمو الاقتصادي والابتكار في القطاع التكنولوجي. (Strober, 1990)

نظرية إدارة الأداء (Performance Management Theory):

تُركز نظرية إدارة الأداء على تطوير وتحسين الأداء الوظيفي من خلال وضع أنظمة فعّالة لتقييم وتطوير المهارات. (Nankervis & Compton, 2006) تُعزز هذه النظرية من أهمية وجود خطط تدريبية فعّالة كجزء من استراتيجية إدارة الأداء في الشركات، حيث تساهم البرامج التدريبية في سد الفجوات المهارية وتعزيز المهارات الفنية والإدارية للعاملين. في شركات التكنولوجيا، تُعد هذه الخطط التدريبية ضرورية لضمان مواكبة العاملين للتطورات السريعة في التكنولوجيا ولتلبية احتياجات العمل المتغيرة. تستند الدراسة إلى هذه النظرية لفهم العلاقة بين البرامج التدريبية وإدارة الأداء، وكيف يمكن لهذه البرامج أن تكون أداة استراتيجية لتحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الكفاءة والإنتاجية لدى العاملين. ستساعد هذه النظرية في تحليل البيانات واستنتاج كيفية تأثير التدريب على الأداء الوظيفي وكيفية تصميم برامج تدريبية تدعم التحسين المستمر.

نظرية نقل التعلم (Transfer of Learning Theory):

تُركز نظرية نقل التعلم على أهمية تطبيق ما تم تعلمه خلال البرامج التدريبية في بيئات العمل الفعلية، حيث يُعتبر هذا التطبيق العامل الأساسي لقياس فعالية التدريب. وفقاً لهذه النظرية، فإن البرامج التدريبية الفعّالة هي التي تُهيئ العاملين لتطبيق المهارات والمعرفة المكتسبة فور انتهاء التدريب. في شركات

التكنولوجيا، يُعد هذا الأمر بالغ الأهمية، حيث تعتمد كفاءة العمل والإنتاجية بشكل كبير على قدرة الموظفين على تنفيذ التقنيات الجديدة واستخدام المهارات الحديثة المكتسبة بشكل عملي. تُستخدم هذه النظرية في الدراسة لتحديد العوامل التي تُسهم في نقل التعلم بفعالية، مثل تصميم البرامج التدريبية التي تُركز على التطبيق العملي والتفاعل، وضمان توفر بيئة داعمة تُحفّز الموظفين على استخدام ما تعلموه في العمل اليومي. سيساعد ذلك في فهم تأثير التدريب على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. (Okunlola, 2023)

9- المنهجية وطرق البحث

هذا البحث سيتبع الطريقة الكمية وذلك باستخدام طريقة الاستبانة (Questionnaire) كأداة أساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث سيتم استهداف عينة من العاملين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية. سيتم إعداد الاستبانة بشكل دقيق ليشمل مجموعة من الأسئلة التي تتناول مختلف الجوانب المتعلقة بالبرامج التدريبية وتأثيرها على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم. ستشمل البيانات التي سيتم جمعها: مستوى فعالية البرامج التدريبية المطبقة في الشركات، تأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي للعاملين، مستوى الرضا والتحفيز بين الموظفين، ومدى كفاءة هذه البرامج في تحسين الأداء والإنتاجية داخل بيئة العمل.

10- أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

سيتم إعداد الاستبانة بعناية ليتناول المحاور الرئيسية المتعلقة بموضوع الدراسة. ستضمن الاستبانة مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تقيس فعالية البرامج التدريبية، وتأثيرها على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم، ومدى رضاهم عن هذه البرامج. سيتم تقسيم الاستبانة إلى عدة أقسام تشمل:

- البيانات الديموغرافية (مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).
- مستوى فهم الموظفين للبرامج التدريبية المقدمة لهم.
- مدى تطبيق البرامج التدريبية في بيئة العمل.
- تأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي وكفاءة العاملين.
- مستوى رضا العاملين عن البرامج التدريبية المقدمة.

- مقياس ليكرت (Likert Scale) :

سيتم استخدام مقياس ليكرت في معظم الأسئلة لقياس استجابات المشاركين بدقة، حيث سيتراوح التقييم من "موافق تمامًا" إلى "غير موافق تمامًا". يساهم هذا المقياس في تقديم تحليل كمي للبيانات وتحديد درجة التأييد أو الرفض لكل جانب من جوانب الدراسة.

- الاختبار المبدئي: (Preliminary Test)

قبل جمع البيانات الفعلية، سيتم تنفيذ اختبار مبدئي للاستبيان على عينة صغيرة للتأكد من وضوح الأسئلة وملاءمتها لموضوع الدراسة. تهدف هذه الخطوة إلى تحسين جودة الاستبانة وضمان أنه يقيس المحتوى الذي يسعى الباحث لدراسته بشكل دقيق.

- إدارة وتوزيع الاستبانة:

سيتم توزيع الاستبانات إلكترونياً أو ورقياً بناءً على تفضيلات المشاركين وطبيعة الشركات المستهدفة. سيتم أيضاً ضمان سرية وخصوصية المعلومات التي يقدمها المشاركون لضمان جمع إجابات صادقة ودقيقة.

11 - مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني):

المجال البشري:

تستهدف الدراسة الموظفين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية، حيث تشمل العينة حوالي 250 موظف من مختلف المستويات الوظيفية، بما في ذلك الفنيين والمديرين في الأقسام التقنية والإدارية. سيتم اختيار العينة بطريقة تضمن تمثيلاً شاملاً لمختلف الفئات المهنية لضمان شمولية النتائج وتقديم رؤية متكاملة لتحليل تأثير البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين.

المجال المكاني:

سُجِّرى الدراسة في مدن مختلفة داخل المملكة العربية السعودية، مع التركيز على شركات التكنولوجيا المنتشرة في تلك المدن. اختيار هذه الشركات يعود إلى دورها البارز في تعزيز الاقتصاد الرقمي

ودعم رؤية المملكة 2030، مما يجعل دراسة تأثير البرامج التدريبية على كفاءة العاملين فيها أمراً ضرورياً لتحقيق التقدم المطلوب.

المجال الزمني:

سُتُنَفَّذ الدراسة خلال الربع الاخير من عام 2024 والربع الأول من عام 2025، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة المحددة لضمان الحصول على بيانات محدثة حول تأثير البرامج التدريبية على أداء الموظفين في شركات التكنولوجيا. يتيح ذلك تحليل التغيرات الطارئة خلال هذه الفترة وتقديم نتائج تتماشى مع الواقع الحالي للشركات في القطاع التكنولوجي.

12- التوزيع المقترح وفق الخطة الزمنية:

م	الجزء	المحتوى
1	الجزء الاول: التمهيد	الغلاف
		الاهداء والشكر
		قائمة المحتويات قائمة الجداول والاشكال
		قائمة الملاحق
		الفصل الاول: مشكلة الدراسة وأهميتها الفصل الثاني: المتغير الاول للدراسة الفصل الثالث: المتغير الثاني للدراسة والارتباط بينهم
3	الدراسة العملية و اجرائتها المنهجية	الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة
		الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية للدراسة
		الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
4	الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	مراجع الدراسة العربية والاجنبية
		ملاحق الدراسة
		ملخص الدراسة باللغة العربية
		ملخص الدراسة باللغة الاجنبية

13- المراجع والمصادر:

المصادر العربية:

بطاينة، مها علي، وطبيشات، رامي محمد. (2018). مستوى فاعلية البرامج التدريبية وأثرها في تطوير أداء العاملين في الوظائف الإشرافية في وزارة التربية والتعليم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، اربد. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/952826>

حامد، آدم أحمد موسى، و عبدالله، شهاب الدين محمد أحمد. (2019). اختبار أثر استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة على تحسين أداء العاملين في الشركات المساهمة الصناعية السودانية، بالتطبيق على شركة سكر كنانة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج3، ع3، 121 - 132. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1038400>

الخالدة، عصام ذيب فياض. (2023). أثر التدريب في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية عن الموظفين في مديرية التربية والتعليم لقصبة معان مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، مج9، ع1، 577. - 544. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1373764>

الشرعة، عطاالله محمد تيسير، والطراونة، تحسين بن أحمد. (2011). أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية. مؤتة للبحوث

والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج 26، ع 4 ، 83 - 132. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/128083>

الشريف، وائل حامد مصباح، فريد، أسامة محمود، و عبدالباسط، وائل فوزي. (2022). دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات. مجلة العلوم البيئية. المجلد الحادي والخمسون، العدد السادس، الجزء الثالث

العتيبي، ضرار عبدالمجيد النمر. (2015). أثر استراتيجيات التدريب على أداء الموظفين بمصرف الراجحي - أبها. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة عدن - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 15(16)، 239-280. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/862160>.

المحيميدي، عبدالله مستور مبارك. (2023). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم - دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة.

المصادر الأجنبية:

- Al Khawaldeh, K. S. (2023). The Impact of Training on Improving Employee Performance: A Case Study on Employees in the Directorate of Education of Ma'an District. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(10), 13.
- ALGHUNAIM, A. A. (2020). The effect of implementing training and development programs on employee performance at King Saud University. *American Academic & Scholarly Research Journal*, 11(10).

- Basten, D., & Haamann, T. (2018). Approaches for organizational learning: A literature review. *Sage Open*, 8(3), 2158244018794224.
- Juliadi, E., Syafri, M., & Hidayati, N. (2023). The Effect of Training and Development on Employee Productivity in the Digital Age. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 1(10), 493-499.
- Kumar, T. S., Rao, S. K., Chakravarty, H., Thyagaraju, N., & Soman, S. M. (2023). Examining the effect of training and development programs on employee productivity and organizational success. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(1S), 6255-6267.
- Nankervis, A. R., & Compton, R. L. (2006). Performance management: theory in practice?. *Asia pacific Journal of human resources*, 44(1), 83-101.
- Okunlola, J. O. (2023). Learning transfer in the workplace: an insight into the missing link in the education and training of employees. *Studies in Learning and Teaching*, 4(2), 349-354.
- Schiphorst, F. (2008). Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance.
- Strober, M. H. (1990). Human capital theory: Implications for HR managers. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(2), 214-239.
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1), 2107301.