

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

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

إعداد الطالب / فيصل بن تركي العجمي

الرقم الجامعي / 242001440

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

العام الدراسي:

2024-2025

## اهداء

بكل امتنان وتقدير، أهدي هذه الدراسة إلى:

أولاً: والديَّ الحبيبين، اللذين كانا لي مصدر القوة والإلهام، وسندا لا ينضب من العطاء والدعم. لقد غرسا فيَّ حب العلم والمعرفة، وكانا النور الذي أضاء دربي طوال هذه الرحلة.

ثانياً: أسرتي العزيزة، التي لم تبخل عليَّ بالحب والتشجيع، ووفرت لي بيئة داعمة ومساندة ساعدتني في تحقيق هذا الإنجاز. كان لصبرهم وتضحياتهم أثر بالغ في بلوغي هذه المرحلة.

ثالثاً: أصدقائي وزملائي، الذين شاركوني مشوار التعلم بكل ما فيه من تحديات وإنجازات. لقد كان دعمهم، ومساندتهم، ونقاشاتهم الثرية عاملاً محفزاً للاستمرار والتقدم.

أخيراً: الأساتذة الأفاضل والمشرفين الأكاديميين، اللذين كان لهم بالغ الأثر في توجيهي وإثراء معرفتي، وأخص بالذكر د. الفيصل عبدالحميد محمد ود. فايز علي جراد. لقد كانت إرشاداتهم وتوجيهاتهم العلمية منارة أضاءت لي الطريق نحو إتمام هذا البحث.

## قائمة المحتويات

| العنوان                                          | الصفحة |
|--------------------------------------------------|--------|
| الغلاف                                           | i      |
| اهداء                                            | li     |
| قائمة المحتويات                                  | iii    |
| قائمة الجداول                                    | v      |
| قائمة الجداول                                    | vii    |
| قائمة الملاحق                                    | ix     |
| الفصل الأول: المقدمة                             | 1      |
| 1-1 المقدمة                                      | 2      |
| 2-1 مشكلة الدراسة                                | 3      |
| 3-1 أهمية الدراسة                                | 3      |
| 4-1 أهداف الدراسة                                | 5      |
| 5-1 أسئلة الدراسة                                | 5      |
| 6-1 فرضيات الدراسة                               | 6      |
| الفصل الثاني: متغيرات الدراسة والدراسات المرجعية | 8      |
| 2.1 مقدمة                                        | 8      |
| 2.2 متغيرات الدراسة                              | 9      |
| 2.3 المتغير المستقل: فعالية البرامج التدريبية    | 9      |
| 2.3.1 تصميم البرامج التدريبية                    | 9      |
| 2.3.2 أساليب وطرق التدريب                        | 10     |
| 2.3.3 تقييم الاحتياجات التدريبية                 | 10     |
| 2.3.4 التفاعل والمشاركة في التدريب               | 10     |
| 2.3.5 تقييم التدريب وقياس أثره                   | 10     |
| 2.4 المتغير التابع: كفاءة وإنتاجية العاملين      | 11     |
| 2.4.1 تحسين الأداء الفردي والجماعي               | 11     |
| 2.4.2 زيادة الإنتاجية                            | 11     |
| 2.4.3 تقليل الأخطاء التشغيلية                    | 11     |
| 2.4.4 رفع مستوى جودة العمل                       | 12     |
| 2.4.5 الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي            | 12     |
| 2.5 الدراسات السابقة والإطار النظري              | 13     |
| 2.5.1 الدراسات العربية                           | 13     |
| 2.5.2 الدراسات الأجنبية                          | 17     |

|    |                                                   |
|----|---------------------------------------------------|
| 20 | 2.5.3 التعقيب على الدراسات السابقة                |
| 21 | 2.6 المنطلقات النظرية للدراسة                     |
| 21 | نظرية التعلم التنظيمي                             |
| 22 | نظرية التحفيز                                     |
| 22 | نظرية رأس المال البشري                            |
| 22 | نظرية إدارة الأداء                                |
| 23 | نظرية نقل التعلم                                  |
| 24 | الفصل الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية |
| 25 | 3.1 مقدمة                                         |
| 25 | 3.2 المنهجية وطرق البحث                           |
| 26 | 3.3 مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)            |
| 27 | 3.4 مجتمع الدراسة                                 |
| 27 | 3.5 خصائص عينة الدراسة المستهدفة                  |
| 28 | 3.6 حجم عينة الدراسة وكيفية اختيار العينة         |
| 28 | 3.7 أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)            |
| 29 | 3.8 تحليل البيانات                                |
| 30 | الفصل الرابع: نتائج الدراسة الميدانية والتوصيات   |
| 31 | 4.1 مقدمة                                         |
| 31 | 4.2 صدق وثبات الاستبانة                           |
| 32 | 4.3 تحليل البيانات                                |
| 54 | 4.4 ملخص نتائج الدراسة                            |
| 55 | 4.5 اختبار الفرضيات بناءً على نتائج الدراسة       |
| 57 | 4.6 التوصيات                                      |
| 60 | ملاحق الدراسة                                     |
| 60 | 1- المراجع والمصادر                               |
| 65 | 2- الاستبانة الخاصة بالدراسة                      |
| 69 | 3- مستخلص الدراسة                                 |
| 69 | 4- مستخلص الدراسة باللغة الانجليزية (Abstract)    |

## قائمة الجداول

| رقم الصفحة | الجدول                                                                    | رقم الجدول |
|------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| 32         | صدق وثبات الاستبانة                                                       | 1          |
| 32         | توزيع المشاركين في البحث بحسب الجنس                                       | 2          |
| 33         | توزيع المشاركين في البحث بحسب العمر                                       | 3          |
| 33         | توزيع المشاركين في البحث بحسب مدة الخبرة                                  | 4          |
| 34         | توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى التعليمي                            | 5          |
| 35         | توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى التعليمي                            | 6          |
| 36         | هل سبق لك حضور برامج تدريبية داخل شركتك؟                                  | 7          |
| 37         | كيف تقيم جودة تصميم البرامج التدريبية التي حضرتها؟                        | 8          |
| 38         | ما مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجاتك الوظيفية؟                     | 9          |
| 39         | هل تعتقد أن أساليب التدريب المستخدمة كانت مناسبة وفعالة؟                  | 10         |
| 40         | كيف تقيم مستوى التفاعل والمشاركة أثناء التدريب؟                           | 11         |
| 41         | هل ساهم التدريب الذي تلقينته في تحسين أدائك الفردي؟                       | 12         |
| 42         | إلى أي مدى ساهم التدريب في تحسين العمل الجماعي والتنسيق بين الفرق؟        | 13         |
| 43         | هل لاحظت زيادة في إنتاجيتك بعد المشاركة في البرامج التدريبية؟             | 14         |
| 44         | هل ساهم التدريب في تقليل الأخطاء التشغيلية في عملك؟                       | 15         |
| 45         | كيف ترى تأثير التدريب على جودة العمل الذي تقدمه؟                          | 16         |
| 46         | هل أدى التدريب إلى زيادة رضاك الوظيفي؟                                    | 17         |
| 47         | إلى أي مدى ساهم التدريب في تعزيز التزامك بأهداف الشركة؟                   | 18         |
| 48         | هل تشعر بأن البرامج التدريبية تعزز فرصك في التطور الوظيفي؟                | 19         |
| 49         | هل ترى أن شركتك تستثمر بشكل كافٍ في تطوير مهارات موظفيها من خلال التدريب؟ | 20         |
| 50         | ما هي أبرز التحديات التي تواجهها في البرامج التدريبية داخل شركتك؟         | 21         |

## قائمة الأشكال

| رقم الشكل | الشكل                                                                     | رقم الصفحة |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1         | متغيرات الدراسة                                                           | 9          |
| 2         | توزيع المشاركين في البحث بحسب العمر                                       | 33         |
| 3         | توزيع المشاركين في البحث بحسب مدة الخبرة                                  | 34         |
| 4         | توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى التعليمي                            | 35         |
| 5         | توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى التعليمي                            | 36         |
| 6         | هل سبق لك حضور برامج تدريبية داخل شركتك؟                                  | 37         |
| 7         | كيف تقيم جودة تصميم البرامج التدريبية التي حضرتها؟                        | 38         |
| 8         | ما مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجاتك الوظيفية؟                     | 39         |
| 9         | هل تعتقد أن أساليب التدريب المستخدمة كانت مناسبة وفعالة؟                  | 40         |
| 10        | كيف تقيم مستوى التفاعل والمشاركة أثناء التدريب؟                           | 41         |
| 11        | هل ساهم التدريب الذي تلقينته في تحسين أدائك الفردي؟                       | 42         |
| 12        | إلى أي مدى ساهم التدريب في تحسين العمل الجماعي والتنسيق بين الفرق؟        | 43         |
| 13        | هل لاحظت زيادة في إنتاجيتك بعد المشاركة في البرامج التدريبية؟             | 44         |
| 14        | هل ساهم التدريب في تقليل الأخطاء التشغيلية في عملك؟                       | 45         |
| 15        | كيف ترى تأثير التدريب على جودة العمل الذي تقدمه؟                          | 46         |
| 16        | هل أدى التدريب إلى زيادة رضاك الوظيفي؟                                    | 47         |
| 17        | إلى أي مدى ساهم التدريب في تعزيز التزامك بأهداف الشركة؟                   | 48         |
| 18        | هل تشعر بأن البرامج التدريبية تعزز فرصك في التطور الوظيفي؟                | 49         |
| 19        | هل ترى أن شركتك تستثمر بشكل كافٍ في تطوير مهارات موظفيها من خلال التدريب؟ | 50         |
| 20        | ما هي أبرز التحديات التي تواجهها في البرامج التدريبية داخل شركتك؟         | 51         |

## قائمة الملاحق

| رقم الملحق | الاسم                            | رقم الصفحة |
|------------|----------------------------------|------------|
| 1          | المراجع والمصادر                 | 60         |
| 2          | الاستبانة الخاصة بالدراسة        | 65         |
| 3          | مستخلص الدراسة باللغة العربية    | 69         |
| 4          | مستخلص الدراسة باللغة الانجليزية | 69         |

## الفصل الأول: المقدمة

## 1.1 المقدمة:

في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم في مجال التكنولوجيا، تلعب شركات التقنية دورًا رئيسيًا في دفع عجلة النمو الاقتصادي وتعزيز الابتكار. في المملكة العربية السعودية، تعمل الحكومة على تنويع الاقتصاد كجزء من رؤية 2030، حيث يُعتبر قطاع التكنولوجيا محورًا أساسيًا لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. لتحقيق هذه الرؤية، لا بد أن تتبنى شركات التكنولوجيا أحدث التقنيات وأن تستثمر بشكل مستدام في تطوير مهارات وكفاءات القوى العاملة لديها، حيث تُعد البرامج التدريبية من الأدوات الفعالة لتعزيز الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين. (Alghunaim, 2020) تُشير الدراسات إلى أن التدريب المستمر يُسهم بشكل مباشر في تحسين مهارات الموظفين وتعزيز كفاءتهم، لا سيما في بيئة الأعمال التي تتسم بالتغير السريع والتطور المستمر في قطاع التكنولوجيا. (Juliadi et al., 2023) يمكن لبرامج التدريب المتخصصة، مثل التدريب على البرمجيات الحديثة أو أنظمة التشغيل التكنولوجية، أن تُسهم في تحسين أداء العاملين، وتقليل الأخطاء التشغيلية، وتعزيز جودة الخدمات المقدمة من قبل الشركات التقنية. كما أن تنفيذ استراتيجيات تدريبية فعالة يُساعد على رفع الروح المعنوية للموظفين، حيث يشعرون بتقدير مؤسساتهم لهم من خلال منحهم فرص تطوير مهني متواصلة. (Kumar et al., 2023) ومع ذلك، تواجه شركات التكنولوجيا تحديات متعددة في تنفيذ البرامج التدريبية، مثل التكاليف المرتفعة، وصعوبة مواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل، والفجوة بين المهارات المطلوبة والمهارات المتاحة لدى الموظفين. (Yimam, 2022) بناءً على ذلك، يصبح من الضروري تقييم فعالية هذه البرامج التدريبية لضمان تحقيق أقصى فائدة منها وتعزيز القدرات التنافسية للشركات في ظل بيئة العمل المتغيرة عالميًا.

ركز هذا البحث على دراسة أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين في شركات التكنولوجيا وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، من خلال تقييم دور التدريب في تعزيز المهارات المهنية، ورفع معدلات الإنتاجية، وتحقيق رضا وظيفي أعلى. تم جمع البيانات من عدة شركات تكنولوجية محلية، وتحليلها باستخدام معايير علمية شملت التحفيز المهني، ومدى توافق التدريب مع متطلبات سوق العمل، والكفاءة التشغيلية للعاملين. وبناءً على نتائج التحليل، قُدمت توصيات لتطوير وتحسين البرامج التدريبية لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والابتكار داخل بيئة العمل التقنية.

## 1.2 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 المادي 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.

هدفت 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 تم دراسة العوامل التي قد تؤثر على فعالية هذه البرامج مثل بيئة العمل، والموارد المتاحة، ومستوى الدعم الإداري.

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

## 1.3 أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحاسم الذي تلعبه البرامج التدريبية في تعزيز كفاءة العاملين وزيادة الإنتاجية في شركات التكنولوجيا، خاصة في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها القطاع في المملكة العربية

السعودية. تُعد هذه الشركات عنصراً رئيسياً في تحقيق رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز الابتكار والتكنولوجيا كمحركات أساسية للنمو الاقتصادي. ومن هذا المنطلق، يمثل الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين من خلال برامج تدريبية فعّالة ضرورة ملحة لضمان تحقيق هذه الأهداف الاستراتيجية.

### الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العلمية للدراسة في تقديم تحليل أكاديمي دقيق لتأثير البرامج التدريبية على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم داخل بيئات العمل التقنية. تهدف الدراسة إلى تقييم مدى فاعلية هذه البرامج في تحسين المهارات التقنية والإدارية للعاملين، مع التركيز على تطوير قدراتهم لمواكبة المستجدات المتسارعة في قطاع التكنولوجيا. كما تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول استراتيجيات التدريب الحديثة، مما يجعلها مرجعاً مهماً للباحثين المهتمين بتطوير الموارد البشرية في بيئات العمل الرقمية.

### الأهمية العملية

من الناحية التطبيقية، تساعد الدراسة الشركات التكنولوجية على تحسين استراتيجياتها التدريبية من خلال تقديم بيانات وتحليلات تسهم في تطوير برامج تتماشى مع احتياجات السوق ومتطلبات العاملين. كما تلقي الضوء على التحديات التي قد تواجه الشركات في تطبيق التدريب بفعالية، مثل تخصيص الموارد المالية المناسبة، وتقديم الدعم اللازم للموظفين لضمان تطبيق ما تعلموه في بيئات العمل الفعلية. من خلال اقتراح حلول عملية لهذه التحديات، يمكن للشركات تحقيق أقصى استفادة ممكنة من البرامج التدريبية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ويعزز قدرتها التنافسية.

علاوة على ذلك، لا تقتصر أهمية هذه الدراسة على الشركات فقط، بل تمتد إلى صناع القرار وواضعي السياسات في المملكة. يمكن الاستفادة من نتائج البحث في تطوير سياسات تدعم التعليم المستمر والتدريب المهني في قطاع التكنولوجيا، مما يسهم في رفع كفاءة القوى العاملة الوطنية وتعزيز الاقتصاد الرقمي، وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة على المستوى الوطني.

#### 1.4 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.

#### 1.5 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 والمستخدمه 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، تسهم في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم بما يتماشى مع أهداف الشركات في السوق التنافسية.

#### 1.6 فرضيات الدراسة:

##### الفرضية الرئيسية :

- 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:

- 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.

## الفصل الثاني: متغيرات الدراسة والدراسات المرجعية

## 2.1 مقدمة:

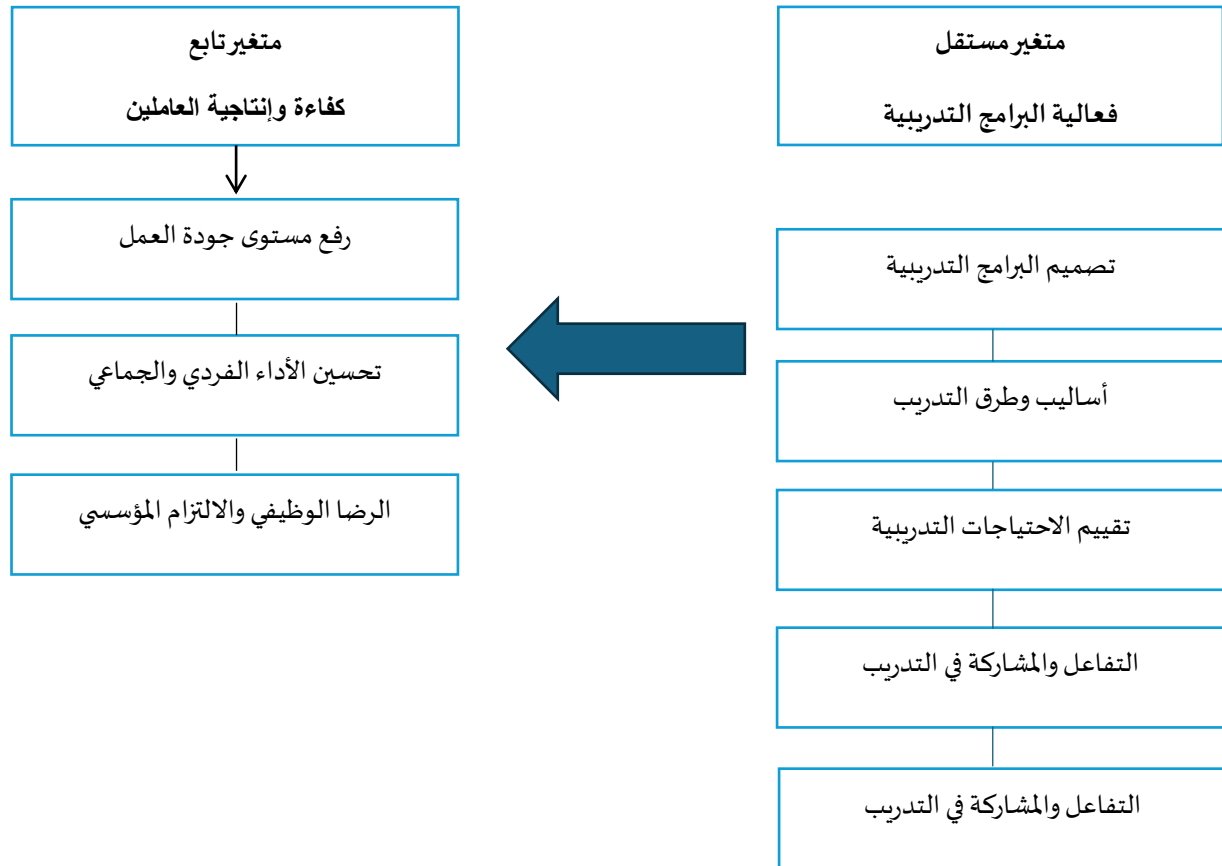
تناولت هذه الدراسة العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية، من خلال تحليل المتغيرات الأساسية التي سيتم مناقشتها بالتفصيل لاحقاً. تتضمن المتغيرات المستقلة مجموعة من العوامل التي تؤثر على فعالية التدريب، مثل تصميم البرامج التدريبية ومدى توافقها مع احتياجات الموظفين، بالإضافة إلى أساليب وطرق التدريب المستخدمة ومدى فعاليتها في تطوير المهارات العملية. كما تركز الدراسة على تقييم الاحتياجات التدريبية قبل تنفيذ البرامج، لضمان مواءمتها مع متطلبات سوق العمل السريعة التطور في قطاع التكنولوجيا.

علاوة على ذلك، استعرضت الدراسة التفاعل والمشاركة في التدريب، حيث يتم قياس مدى اهتمام الموظفين بالمشاركة الفعالة في البرامج التدريبية، وتأثير ذلك على تعزيز مهاراتهم وزيادة قابليتهم لتطبيق ما تعلموه في بيئة العمل الفعلية. كما تتناول الدراسة عملية تقييم التدريب، والتي تلعب دوراً جوهرياً في قياس مدى تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها، ومدى استفادة الموظفين منها في تحسين أدائهم الوظيفي.

أما المتغير التابع، وهو كفاءة وإنتاجية العاملين، فتم تحليله من خلال مؤشرات مثل تحسين الأداء الفردي والجماعي، زيادة الإنتاجية، تقليل الأخطاء التشغيلية، ورفع مستوى الجودة في أداء المهام. كما بحثت الدراسة في مدى تأثير التدريب على الرضا الوظيفي للعاملين، وانعكاس ذلك على التزامهم المؤسسي واستمرارهم في العمل داخل الشركات التكنولوجية.

هدفت هذه الدراسة إلى فهم مدى تأثير كل عنصر من عناصر البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي للعاملين، مما يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات التدريب في الشركات التكنولوجية، وتعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 في دعم التحول الرقمي والابتكار.

## 2.2 متغيرات الدراسة:



شكل (1): متغيرات الدراسة

## 2.3 المتغير المستقل: فعالية البرامج التدريبية

### 2.3.1 تصميم البرامج التدريبية

يُعد تصميم البرامج التدريبية عنصراً أساسياً في تحديد مدى فعاليتها وتأثيرها على كفاءة وإنتاجية العاملين. يتضمن التصميم الجيد للبرامج التدريبية تحديد الأهداف التعليمية، واختيار المحتوى المناسب، واستخدام أساليب تدريب تتماشى مع احتياجات الموظفين. تشير الدراسات إلى أن تصميم البرامج التدريبية يجب أن يكون شاملاً ليشمل تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف بوضوح لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة. بالإضافة إلى ذلك،

أكدت دراسة (Gamage, 2020) أن تصميم التدريب الناجح يعتمد على تضمين مزيج من الأنشطة التفاعلية والنظرية لضمان تحقيق التعلم المستدام.

### 2.3.2 أساليب وطرق التدريب

تعتمد فعالية البرامج التدريبية على اختيار الأساليب والطرق التي تتناسب مع طبيعة المحتوى التدريبي والجمهور المستهدف. تشمل الأساليب الشائعة المحاضرات، ورش العمل، التدريب العملي، والتعلم الإلكتروني. وفقًا لدراسة (Noe et al., 2021)، فإن استخدام مزيج من الطرق التدريبية يُعزز من تفاعل المتدربين ويحسن من فهمهم للمحتوى المقدم. علاوة على ذلك، أوضحت دراسة (Salas et al., 2019) أن التدريب العملي يحقق نتائج أكثر استدامة في تحسين الأداء مقارنة بالمحاضرات النظرية.

### 2.3.3 تقييم الاحتياجات التدريبية

يُعد تقييم الاحتياجات التدريبية خطوة حاسمة لضمان تصميم برامج تتناسب مع متطلبات الموظفين والمؤسسة. يشير (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2020) إلى أن تقييم الاحتياجات التدريبية يمكن أن يتم من خلال الاستبيانات، المقابلات، وتحليل الأداء السابق للموظفين. كما أوضحت الدراسة أن المؤسسات التي تعتمد على تحليل دقيق لاحتياجات موظفيها تحقق عوائد أعلى من استثماراتها في التدريب.

### 2.3.4 التفاعل والمشاركة في التدريب

تُعد مشاركة المتدربين في البرامج التدريبية مؤشرًا مهمًا على فعاليتها. توضح دراسة (Aguinis & Kraiger, 2019) أن إشراك المتدربين في الأنشطة العملية والتفاعلية يُسهم في تعزيز مهاراتهم وزيادة استعدادهم لتطبيق المعارف المكتسبة في بيئة العمل. كما أكدت دراسة (Baldwin et al., 2021) أن الموظفين الذين يشاركون بفعالية في التدريب يظهرون تحسنًا ملحوظًا في الأداء الوظيفي مقارنة بمن يحضرون الدورات التدريبية دون تفاعل.

### 2.3.5 تقييم التدريب وقياس أثره

يُعتبر تقييم البرامج التدريبية عنصرًا أساسيًا لضمان تحقيق النتائج المرجوة. وفقًا لدراسة (Smidt et al., 2009)، فإن استخدام نموذج كيركباتريك في تقييم التدريب يساعد في قياس التغير في أداء المتدربين وسلوكهم بعد

انتهاء البرنامج. كما أوضحت دراسة (Tharenou et al., 2018) أن المؤسسات التي تدمج تقييمًا شاملاً لبرامجها التدريبية تحقق معدلات أعلى من النجاح مقارنة بالمؤسسات التي تهمل هذه المرحلة.

## 2.4 المتغير التابع: كفاءة وإنتاجية العاملين

تعكس كفاءة وإنتاجية العاملين مدى تأثير البرامج التدريبية على تحسين أداء الموظفين وزيادة فاعليتهم داخل المؤسسة. يمكن قياس هذا التأثير من خلال عدة مؤشرات رئيسية تشمل تحسين الأداء الفردي والجماعي، زيادة الإنتاجية، تقليل الأخطاء التشغيلية، رفع مستوى جودة العمل، وتعزيز الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي.

### 2.4.1 تحسين الأداء الفردي والجماعي

تُعتبر البرامج التدريبية أداة حاسمة في تعزيز المهارات والمعرفة لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم على المستوى الفردي والجماعي. وفقًا لدراسة (Salas et al., 2012)، فإن التدريب المصمم بشكل فعال يُساعد على تنمية قدرات الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم اليومي. كما أكدت دراسة (Lacerenza et al., 2017) أن الموظفين الذين يحصلون على تدريب مستمر يظهرون مستويات أعلى من الأداء مقارنة بمن لم يتلقوا تدريبًا منتظمًا، خاصة عند دمج التدريب التفاعلي والتطبيقي في بيئة العمل.

### 2.4.2 زيادة الإنتاجية

يُعد تحسين الإنتاجية من أهم نتائج البرامج التدريبية الفعالة، حيث تساعد هذه البرامج الموظفين على إتقان مهارات جديدة تؤدي إلى تحسين كفاءتهم في إنجاز المهام. أوضحت دراسة (Burke & Hutchins, 2008) أن الموظفين الذين يشاركون في برامج تدريبية مصممة بعناية يُظهرون زيادة ملحوظة في الإنتاجية بسبب تحسن قدراتهم على أداء المهام بكفاءة أكبر. بالإضافة إلى ذلك، أشارت دراسة (Arthur et al., 2003) إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تدريب موظفيها تحقق زيادة في الإنتاجية بنسبة تتراوح بين 20-25٪ مقارنة بالمؤسسات التي لا تعطي الأولوية للتدريب.

### 2.4.3 تقليل الأخطاء التشغيلية

تؤدي البرامج التدريبية إلى تقليل الأخطاء التشغيلية، لا سيما في بيئات العمل التي تتطلب دقة عالية، مثل القطاع الصحي والصناعي. وفقًا لدراسة (Chiaburu & Marinova, 2005)، فإن التدريب الذي يركز على تطوير مهارات حل المشكلات وتحسين المعرفة الفنية يساهم في خفض معدلات الأخطاء التشغيلية. كما وجدت الدراسة أن

الموظفين الذين يخضعون لتدريب منتظم يطورون قدرة أعلى على التعامل مع الأخطاء والتحديات التشغيلية، مما يساهم في تقليل معدلات الفشل وتحسين الأداء العام.

#### 2.4.4 رفع مستوى جودة العمل

تُظهر الأبحاث أن التدريب يؤثر بشكل مباشر على جودة العمل من خلال تعزيز المهارات التقنية والإدارية لدى الموظفين. أكدت دراسة (Keith & Frese, 2008) أن التدريب التفاعلي، الذي يشمل محاكاة سيناريوهات العمل، يُحسن من جودة العمل ويزيد من دقة الأداء الوظيفي. كما أشارت دراسة (Blume et al., 2010) إلى أن المؤسسات التي تعتمد على برامج تدريب مستمرة تحقق تحسناً في جودة الإنتاج والخدمات المقدمة.

#### 2.4.5 الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي

يُعتبر الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي من أهم العوامل التي تعكس نجاح البرامج التدريبية. وفقاً لدراسة (Tannenbaum et al., 2010)، فإن الموظفين الذين يحصلون على فرص تدريبية يشعرون بمستوى أعلى من الرضا تجاه وظائفهم، مما يؤدي إلى زيادة ولائهم للمؤسسة. كما أوضحت الدراسة أن التدريب الفعال يعزز الشعور بالثقة والتمكين لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على التزامهم المؤسسي وانخفاض معدلات دوران العمالة.

#### 2.4.4 العلاقة بين متغيرات الدراسة:

تُعد فعالية البرامج التدريبية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة وإنتاجية العاملين داخل المؤسسات. فكلما كانت البرامج التدريبية مصممة بشكل جيد، متوافقة مع احتياجات الموظفين، وتستخدم أساليب تدريب تفاعلية، زادت قدرتها على تحسين الأداء الفردي والجماعي. التدريب الفعال لا يقتصر فقط على نقل المعرفة، بل يعمل على تعزيز المهارات العملية، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء التشغيلية. كما أن الموظفين الذين يتلقون تدريباً مناسباً يشعرون بثقة أكبر في أداء مهامهم، مما يزيد من رضاهم الوظيفي والتزامهم المؤسسي، ويعزز من استمراريتهم في تقديم أداء متميز. في النهاية، تساهم البرامج التدريبية الفعالة في خلق بيئة عمل أكثر إنتاجية، حيث يتمكن الموظفون من تنفيذ مهامهم بكفاءة أعلى، مما ينعكس إيجابياً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

## 2.5 الدراسات السابقة والإطار النظري :

### 2.5.1 الدراسات العربية:

دراسة (المحيميدي، 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 (الخوالدة، 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 وعبدالله، 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 تنوع 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 تنوع 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، يلها التدوير الوظيفي، مع قلة استخدام الأساليب الأخرى. وكشفت الدراسة عن ضعف استخدام التكنولوجيا الحديثة كأداة تدريبية، مما يؤثر سلبيًا على فاعلية البرامج التدريبية. وأوصت الدراسة بضرورة دعم الإدارة العليا لاستراتيجيات التدريب وتعزيز استخدام التكنولوجيا في البرامج التدريبية، بالإضافة إلى تنوع الأساليب المتبعة لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أكثر فعالية.

**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 موظفًا وموظفة، مما يشكل 40% من مجتمع الدراسة. جمعت البيانات باستخدام استبيان مصمم بعناية بعد التحقق من صدقه وثباته، واشتمل الاستبيان 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 تأثيرًا إحصائيًا كبيرًا على الأداء. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تبعًا للجنس. خلصت الدراسة إلى أن المدرسين يلعبون دورًا حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي، وأوصت بتطوير برامج التدريب بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وتكثيف التركيز على دور المدرسين 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 وتحفز 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 جيداً والمطبقة بفعالية تؤثر إيجابياً 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 هامة 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 وتحقق 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 (الخوالدة، 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 تفتقر إلى تحليل معمق لتأثير التكنولوجيا الحديثة في البرامج التدريبية، وهو ما يعتبر جانبًا 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.

## 2.5.2 الإطار النظري

الأسس النظرية لأي دراسة تعتبر محورًا أساسيًا 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 :

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 حاسمًا 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:

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 :

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 تحقق 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 :

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:

تركز 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. وفقًا لهذه النظرية، فإن البرامج التدريبية الفعالة 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 تُساهم 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)

## الفصل الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

### 3.1 مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض مفصل للإجراءات المنهجية التي تم اتباعها في هذه الدراسة لتحقيق أهداف البحث والإجابة على تساؤلاته. يتناول الفصل تصميم الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل النتائج. كما يوضح آلية اختيار عينة الدراسة، لضمان تمثيلها الدقيق لمجتمع البحث وتحقيق أعلى مستوى من الموثوقية والدقة في النتائج.

تركز هذه الدراسة على قياس العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين، وذلك من خلال تحليل تأثير مجموعة من العوامل الرئيسية، مثل تصميم البرامج التدريبية، أساليب وطرق التدريب، تقييم الاحتياجات التدريبية، مدى تفاعل الموظفين أثناء التدريب، وآليات تقييم التدريب وقياس أثره، على الأداء الوظيفي للعاملين. تم تصميم استبانة شاملة كأداة رئيسية لجمع البيانات، بحيث تغطي جميع الجوانب المتعلقة بالبحث لضمان تقديم نتائج دقيقة وموضوعية.

يتضمن الفصل أيضًا شرحًا للإجراءات الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات، بما في ذلك تحليل الارتباط والانحدار لفهم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. يُعد هذا الفصل عنصرًا أساسيًا في الدراسة، حيث يُوفر الأساس العلمي لتفسير النتائج، مما يساهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين استراتيجياتها التدريبية لتعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين.

### 3.2 المنهجية وطرق البحث

اتباع هذا البحث الطريقة الكمية، حيث تم استخدام طريقة الاستبيان (Questionnaire) كأداة أساسية لجمع البيانات. استهدفت الدراسة عينة من العاملين في شركات التكنولوجيا بالملكة العربية السعودية، وتم إعداد الاستبيان بعناية ليشمل مجموعة من الأسئلة التي تناولت مختلف الجوانب المتعلقة بالبرامج التدريبية وتأثيرها على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم.

شملت البيانات التي تم جمعها مستوى فعالية البرامج التدريبية المطبقة في الشركات، وتأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي للعاملين، ومستوى الرضا والتحفيز بين الموظفين، ومدى كفاءة هذه البرامج في تحسين الأداء والإنتاجية داخل بيئة العمل. تم تصميم الاستبيان ليغطي المحاور الرئيسية للدراسة، حيث احتوى على مجموعة من

الأسئلة المغلقة والمفتوحة لقياس فعالية البرامج التدريبية، وتأثيرها على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم، ومدى رضاهم عن هذه البرامج.

تم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام رئيسية، تضمنت:

- البيانات الديموغرافية (مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، وعدد 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.

ساهمت هذه المنهجية في توفير بيانات دقيقة وموضوعية تساعد في تحليل العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين في القطاع التكنولوجي.

### 3.3 مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني):

النطاق البشري: استهدفت الدراسة الموظفين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية، حيث شملت العينة 400 موظفًا من مختلف المستويات الوظيفية، بما في ذلك الفنيين والمديرين في الأقسام التقنية والإدارية. تم اختيار العينة بطريقة تضمن تمثيلًا شاملاً لمختلف الفئات المهنية، مما ساهم في تحقيق شمولية النتائج وتقديم رؤية متكاملة لتحليل تأثير البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين.

النطاق المكاني: أُجريت الدراسة في مدن مختلفة داخل المملكة العربية السعودية، مع التركيز على شركات التكنولوجيا المنتشرة في تلك المدن. جاء اختيار هذه الشركات نظرًا لدورها البارز في تعزيز الاقتصاد الرقمي ودعم رؤية المملكة 2030، مما جعل دراسة تأثير البرامج التدريبية على كفاءة العاملين فيها أمرًا ضروريًا لتحقيق التقدم المطلوب.

النطاق الزمني: نُفذت الدراسة خلال الربع الأخير من عام 2024 والربع الأول من عام 2025، حيث تم جمع البيانات

وتحليلها خلال هذه الفترة المحددة لضمان الحصول على بيانات محدثة حول تأثير البرامج التدريبية على أداء الموظفين في شركات التكنولوجيا. أتاح ذلك تحليل التغيرات الطارئة خلال هذه الفترة وتقديم نتائج تتماشى مع الواقع الحالي للشركات في القطاع التكنولوجي.

### 3.4 مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من العاملين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية، حيث مثلوا الفئة المستهدفة لتحليل العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين. تم اختيار هذا المجتمع نظراً لأهميته في دعم التحول الرقمي وتعزيز الاقتصاد المعرفي، بما يتماشى مع أهداف رؤية السعودية 2030 التي تسعى إلى تطوير الكفاءات المهنية وتحسين أداء القطاعات الحيوية.

شمل مجتمع الدراسة مجموعة متنوعة من الموظفين بمستويات وظيفية مختلفة، بدءاً من الإداريين والمديرين في الأقسام التقنية والإدارية وصولاً إلى العاملين في المستويات التنفيذية. أتاح هذا التنوع إمكانية دراسة تأثير البرامج التدريبية عبر مختلف الفئات الوظيفية، وتحليل مدى تأثير عوامل مثل تصميم البرامج التدريبية، أساليب وطرق التدريب، تقييم الاحتياجات، والتفاعل أثناء التدريب على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل بيئة العمل.

### 3.5 خصائص عينة الدراسة المستهدفة:

شملت عينة الدراسة مجموعة من العاملين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية، حيث تم اختيارها بعناية لضمان تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة. اتسمت العينة بالتنوع في خصائصها الديموغرافية والوظيفية، مما أتاح الفرصة لدراسة تأثير البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين عبر مختلف المستويات الوظيفية، بدءاً من المديرين والمشرفين وصولاً إلى الموظفين في الأقسام التنفيذية والتقنية.

تم تحليل خصائص العينة من خلال مجموعة من المتغيرات الديموغرافية، مثل الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة. ساعد هذا التحليل في التعرف على العوامل التي قد تؤثر على استجابات المشاركين ومدى استفادتهم من البرامج التدريبية، مما يتيح فهماً أعمق للعلاقة بين التدريب وتحسين الأداء والإنتاجية في بيئة العمل.

### 3.6 حجم عينة الدراسة وكيفية اختيار العينة:

تم تحديد حجم العينة وفقاً للأساليب الإحصائية المناسبة لضمان تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة وتحقيق نتائج موثوقة. اعتمدت عملية اختيار العينة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وذلك لضمان توزيع متوازن يشمل مختلف المستويات الوظيفية داخل شركات التكنولوجيا. ساهم هذا النهج في تحسين دقة التمثيل وتقليل احتمالية الانحياز في البيانات.

بلغ عدد المشاركين في الدراسة 400 موظف، حيث تم توزيع الاستبانة عليهم وجمع البيانات بعناية لضمان جودة المعلومات المستخلصة. أتاحت هذه المنهجية تحليلاً دقيقاً لتأثير البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين، مما يساعد في تقديم توصيات مبنية على بيانات تعكس الواقع الفعلي للقطاع التكنولوجي في المملكة العربية السعودية.

### 3.7 أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

تم إعداد الاستبيان بعناية ليغطي المحاور الرئيسية المتعلقة بموضوع الدراسة. تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي قاست فعالية البرامج التدريبية، وتأثيرها على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم، ومدى رضاهم عن هذه البرامج. تم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام شملت:

- البيانات الديموغرافية (مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، وعدد 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.

تم تنفيذ عملية جمع البيانات بدقة لضمان الحصول على معلومات موثوقة تدعم تحليل العلاقة بين البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين في بيئة العمل.

### الاختبار القبلي

قبل البدء في جمع البيانات الفعلية، تم إجراء اختبار قبلي (Pilot Test) للاستبيان على عينة صغيرة (40 شخص) للتأكد من وضوح الأسئلة وملاءمتها للدراسة. ستساعد هذه الخطوة في تحسين جودة الاستبانة والتأكد من أنه يقيس فعلاً ما يسعى الباحث إلى قياسه.

### إدارة وتوزيع الاستبانة:

تم توزيع الاستبانات إلكترونياً أو ورقياً وفقاً لتفضيلات المشاركين وطبيعة الشركات المستهدفة. كما تم ضمان سرية وخصوصية المعلومات التي قدمها المشاركون، مما ساهم في جمع إجابات صادقة ودقيقة تدعم موثوقية الدراسة ونتائجها.

### 3.8 تحليل البيانات:

تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية لضمان دقة النتائج وموثوقيتها. شملت هذه الأساليب تحليل التكرارات والنسب المئوية لفهم التوزيع الديموغرافي للبيانات، بالإضافة إلى استخدام الرسوم البيانية لتوضيح الاتجاهات والأنماط. كما تم اعتماد تحليل الارتباط لدراسة العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين. علاوة على ذلك، تم استخدام تحليل الانحدار لفحص تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لاختبار الفروقات بين الفئات المختلفة في العينة المدروسة.

## الفصل الرابع: نتائج الدراسة الميدانية والتوصيات

#### 4.1 مقدمة:

تُعد فعالية البرامج التدريبية ومدى تأثيرها على كفاءة وإنتاجية العاملين من القضايا الجوهرية التي تواجه شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. نظرًا لأهمية التدريب في تطوير المهارات وتعزيز الأداء الوظيفي، أُجريت هذه الدراسة لتحليل مدى فاعلية البرامج التدريبية وتأثيرها على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي. تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على 600 موظف من مختلف المستويات الإدارية والفنية داخل الشركات المستهدفة وتم استرداد 400 استبانة صالحة للتحليل.

تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية، شملت التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة إلى استخدام معامل الارتباط وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لفحص العلاقة بين المتغيرات المختلفة. تقدم هذه الدراسة نتائج توضح مدى تأثير البرامج التدريبية على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، مما يساهم في تقديم توصيات تساعد الشركات في تحسين استراتيجيات التدريب وتعزيز الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل.

#### 4.2 صدق وثبات الاستبانة:

يوضح جدول (1) قيم اختبار ألفا كرونباخ لقياس الثبات الداخلي لمحاور الاستبانة، حيث تعكس هذه القيم مستوى جيد إلى عالٍ من الاتساق الداخلي بين العبارات، مما يعزز موثوقية الأداة البحثية. سجل محور "فعالية البرامج التدريبية" قيمة (0.77)، مما يشير إلى ترابط مقبول بين العبارات في هذا المحور، بينما حقق محور "تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين" قيمة (0.82)، وهو مستوى مرتفع من الثبات الداخلي، مما يدل على اتساق العبارات في قياس هذا المفهوم بدقة. أما محور "الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي" فقد بلغت قيمته (0.75)، وهو مستوى مقبول للدلالة على موثوقية العبارات في تقييم رضا العاملين ومدى التزامهم المؤسسي. تعكس النسبة الإجمالية لاختبار ألفا كرونباخ، والتي بلغت (0.78)، مستوى ثبات جيد جدًا، مما يجعل الاستبانة أداة موثوقة وقابلة للاعتماد في تحليل العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين.

جدول (1): صدق وثبات الاستبانة

| البعد                                     | قيمة ألفا |
|-------------------------------------------|-----------|
| فعالية البرامج التدريبية                  | 0.77      |
| تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.82      |
| الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.75      |
| نسبة اختبار ألفا كرونباخ                  | 0.78      |

#### 4.3 تحليل البيانات:

أولاً: الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:

توزيع المشاركين في البحث بحسب الجنس

يوضح جدول (2) توزيع المشاركين حسب الجنس، حيث يُلاحظ أن النسبة الأكبر من المشاركين تنتمي إلى فئة "ذكر" بنسبة 53%، مما يشير إلى أن الذكور كانوا الأكثر مشاركة في هذه الدراسة. في المقابل، بلغت نسبة المشاركات من فئة "أنثى" 47%، مما يعكس تمثيلاً متوازناً إلى حد كبير بين الجنسين. يضمن هذا التوزيع شمولية النتائج وإمكانية تعميمها بشكل أكثر دقة على بيئة العمل في شركات التكنولوجيا بالملكة العربية السعودية.

جدول رقم (2) توزيع المشاركين في البحث بحسب الجنس

| الجنس   | التكرار | النسبة |
|---------|---------|--------|
| ذكر     | 212     | 53.0%  |
| أنثى    | 188     | 47.0%  |
| المجموع | 400     | 100%   |

توزيع المشاركين في البحث بحسب العمر

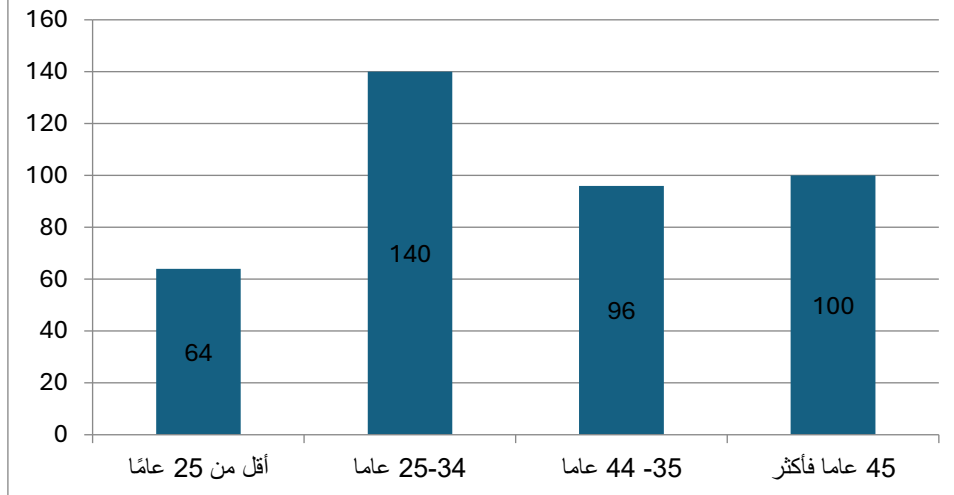
يوضح جدول (3) توزيع المشاركين في البحث حسب الفئة العمرية، حيث كانت النسبة الأكبر من المشاركين في الفئة "25-34 عاماً" بنسبة 35% بعدد 140 مشاركاً، تليها الفئة "45 عاماً فأكثر" بنسبة 25% بعدد 100 مشارك. بينما بلغت نسبة الفئة "35-44 عاماً" 24% بعدد 96 مشاركاً، في حين أن الفئة "أقل من 25 عاماً" سجلت نسبة 16% بعدد 64 مشاركاً.

مشاركًا. يعكس هذا التوزيع تمثيلًا متوازنًا لمختلف الفئات العمرية في الدراسة، مما يساهم في تحليل تأثير البرامج التدريبية على العاملين وفقًا لاختلاف أعمارهم

جدول رقم (3) توزيع المشاركين في البحث بحسب العمر

| العمر           | التكرار | النسبة |
|-----------------|---------|--------|
| أقل من 25 عامًا | 64      | % 16.0 |
| 25-34 عامًا     | 140     | %35.0  |
| 35- 44 عامًا    | 96      | %24.0  |
| 45 عامًا فأكثر  | 100     | %25.0  |
| المجموع         | 400     | %100   |

شكل (2) توزيع المشاركين في البحث بحسب العمر



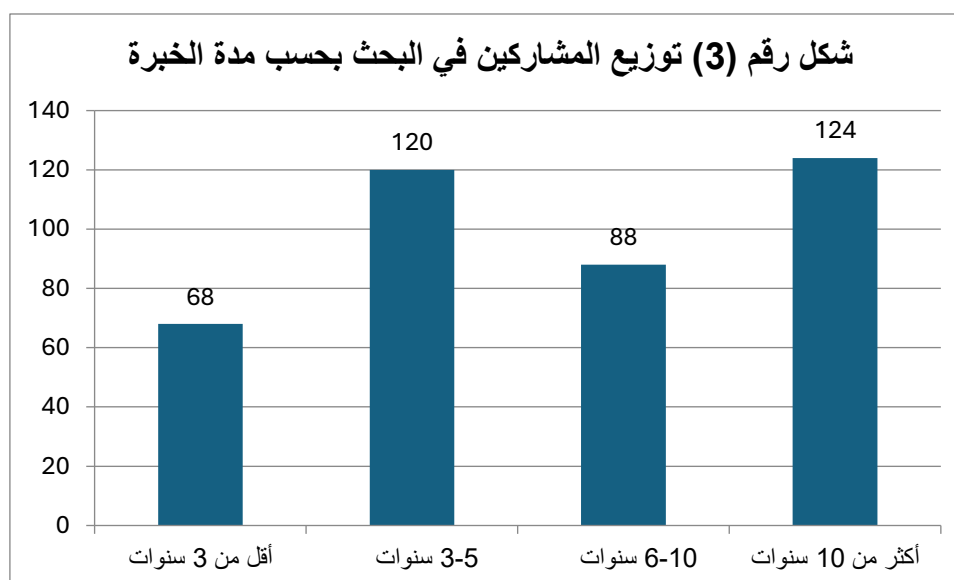
توزيع المشاركين في البحث بحسب مدة الخبرة

يوضح جدول (4) توزيع المشاركين في البحث حسب عدد سنوات الخبرة، حيث كانت النسبة الأكبر من المشاركين ضمن الفئة "أكثر من 10 سنوات" بنسبة 31% بعدد 124 مشاركًا، تليها الفئة "3-5 سنوات" بنسبة 30% بعدد 120 مشاركًا. أما المشاركون الذين لديهم "6-10 سنوات" من الخبرة فبلغت نسبتهم 22% بعدد 88 مشاركًا، في حين سجلت الفئة "أقل من 3 سنوات" نسبة 17% بعدد 68 مشاركًا. يعكس هذا التوزيع التنوع في الخبرات العملية للمشاركين، مما يساعد في تحليل العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية وتأثيرها على مختلف الفئات من حيث سنوات الخبرة.

جدول رقم (4) توزيع المشاركين في البحث بحسب مدة الخبرة

| مدة الخبرة     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| أقل من 3 سنوات | 68      | %17.0  |

|                  |     |       |
|------------------|-----|-------|
| 3-5 سنوات        | 120 | 30.0% |
| 6-10 سنوات       | 88  | 22.0% |
| أكثر من 10 سنوات | 124 | 31.0% |
| المجموع          | 400 | 100%  |

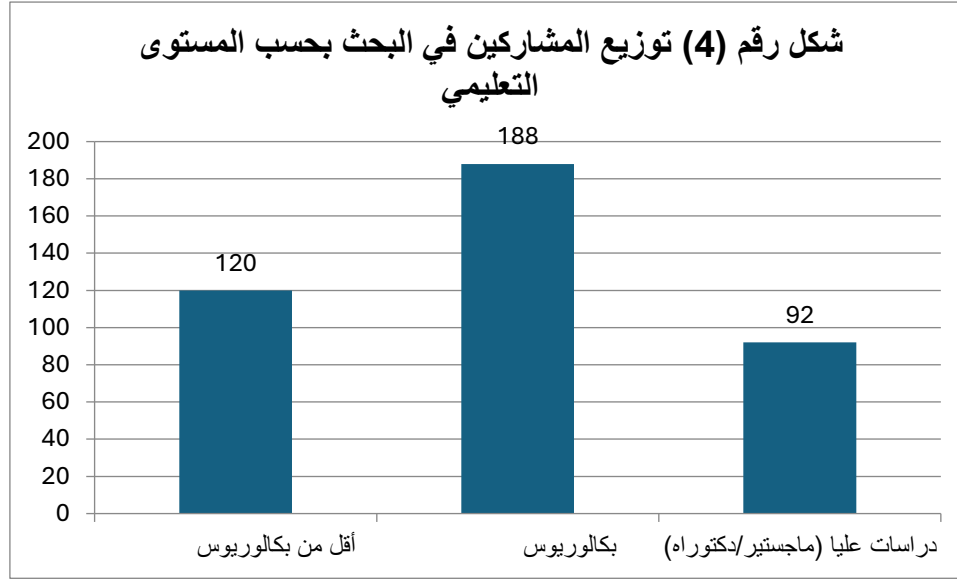


#### توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى التعليمي

يوضح جدول (5) توزيع المشاركين في البحث حسب المستوى التعليمي، حيث كانت النسبة الأكبر من المشاركين من حملة درجة البكالوريوس بنسبة 47% بعدد 188 مشاركًا، تليها الفئة "أقل من بكالوريوس" بنسبة 30% بعدد 120 مشاركًا، في حين أن المشاركين من حملة الدراسات العليا (ماجستير/دكتوراه) سجلوا نسبة 23% بعدد 92 مشاركًا. يعكس هذا التوزيع التنوع في الخلفيات التعليمية للمشاركين، مما يساهم في تحليل العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية ومستوى التعليم في تحسين كفاءة وإنتاجية العاملين

#### جدول رقم (5) توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى التعليمي

| النسبة | التكرار | المؤهل العلمي                 |
|--------|---------|-------------------------------|
| 30.0%  | 120     | أقل من بكالوريوس              |
| 47.0%  | 188     | بكالوريوس                     |
| 23.0%  | 92      | دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه) |
| 100%   | 400     | المجموع                       |

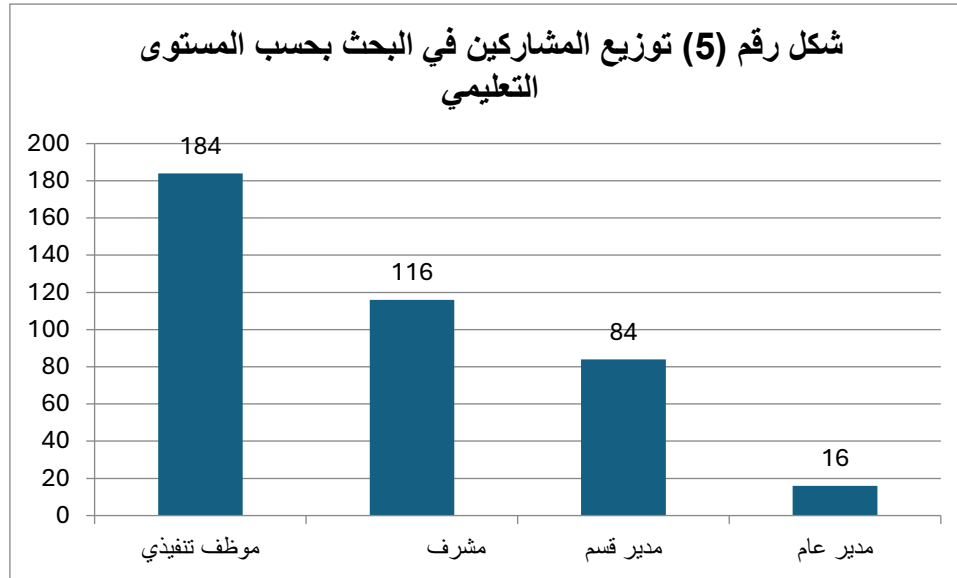


#### توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى الوظيفي

يوضح جدول (6) توزيع المشاركين في البحث حسب المستوى التعليمي، حيث كانت النسبة الأكبر من المشاركين من حملة درجة البكالوريوس بنسبة 47% بعدد 188 مشاركاً، تليها الفئة "أقل من بكالوريوس" بنسبة 30% بعدد 120 مشاركاً، في حين أن المشاركين من حملة الدراسات العليا (ماجستير/دكتوراه) سجلوا نسبة 23% بعدد 92 مشاركاً. يعكس هذا التوزيع التنوع في الخلفيات التعليمية للمشاركين، مما يساهم في تحليل العلاقة بين فعالية البرامج التدريبية ومستوى التعليم في تحسين كفاءة وإنتاجية العاملين

#### جدول رقم (6) توزيع المشاركين في البحث بحسب المستوى التعليمي

| النسبة | التكرار | المؤهل العلمي |
|--------|---------|---------------|
| 46.0%  | 184     | موظف تنفيذي   |
| 29.0%  | 116     | مشرف          |
| 21.0%  | 84      | مدير قسم      |
| 4.0%   | 16      | مدير عام      |
| 100%   | 400     | المجموع       |



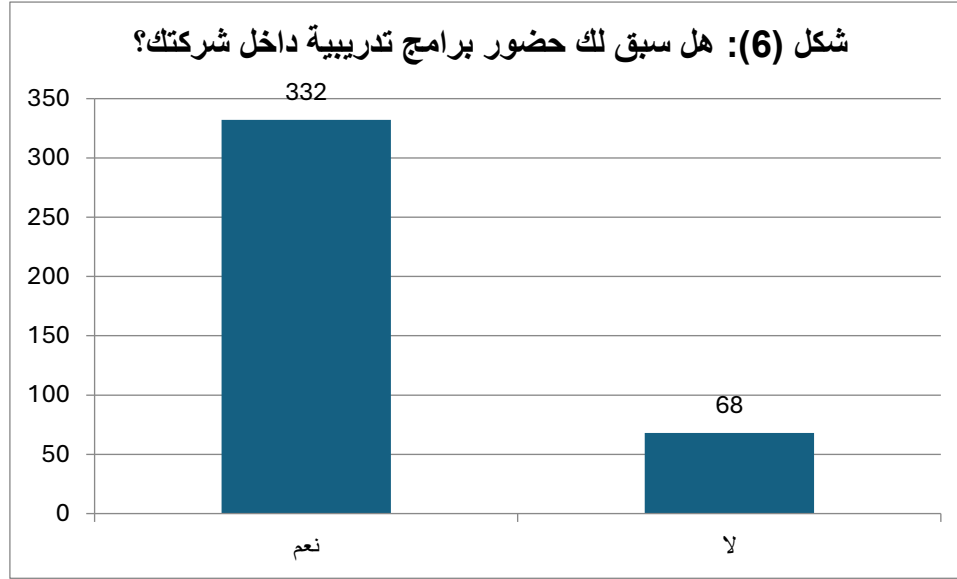
محاوِر الدراسة:

#### الجزء الثاني: فعالية البرامج التدريبية

يوضح جدول (7) توزيع المشاركين في البحث حسب حضور البرامج التدريبية داخل الشركة، حيث أظهرت النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين (83%) بعدد 332 شخصًا قد حضروا برامج تدريبية، بينما أفاد 17% من المشاركين بعدد 68 شخصًا بأنهم لم يشاركوا في أي برامج تدريبية داخل شركاتهم.

جدول (7): هل سبق لك حضور برامج تدريبية داخل شركتك؟

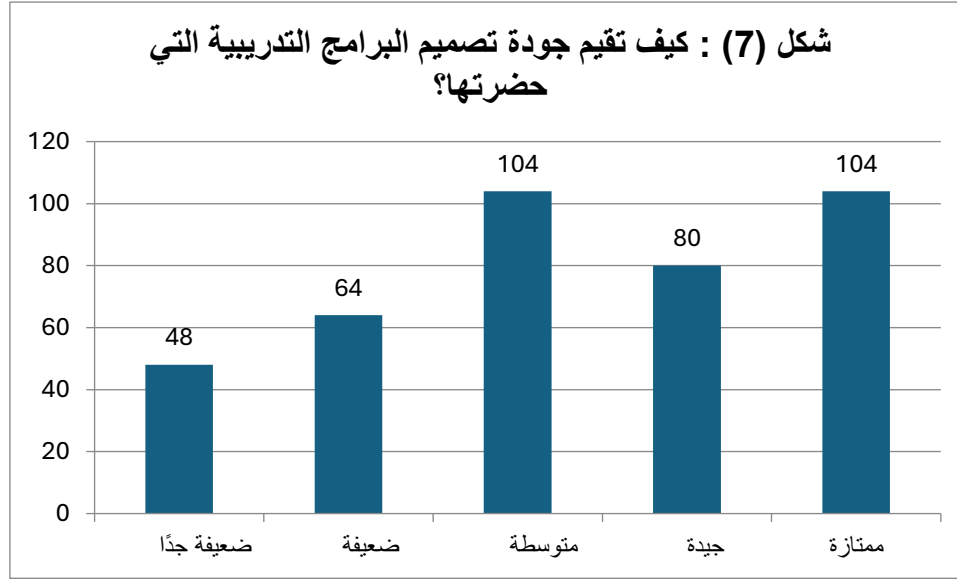
| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 83.0%  | 332     | نعم               |
| 17.0%  | 68      | لا                |
| 0.83   |         | المتوسط           |
| 0.38   |         | الانحراف المعياري |



يوضح جدول (8) توزيع المشاركين حسب تقييم جودة تصميم البرامج التدريبية. أظهرت النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين قَيّموا جودة التصميم على أنها "متوسطة" و "ممتازة" بنسبة 26% لكل منهما، بعدد 104 مشاركاً لكل فئة. في حين أن 20% من المشاركين (80 شخصاً) رأوا أن التصميم كان "جيداً"، و16% (64 مشاركاً) صنفوه بأنه "ضعيف"، بينما وجد 12% فقط (48 مشاركاً) أن التصميم كان "ضعيفاً جداً".

**جدول (8): كيف تقيم جودة تصميم البرامج التدريبية التي حضرتها؟**

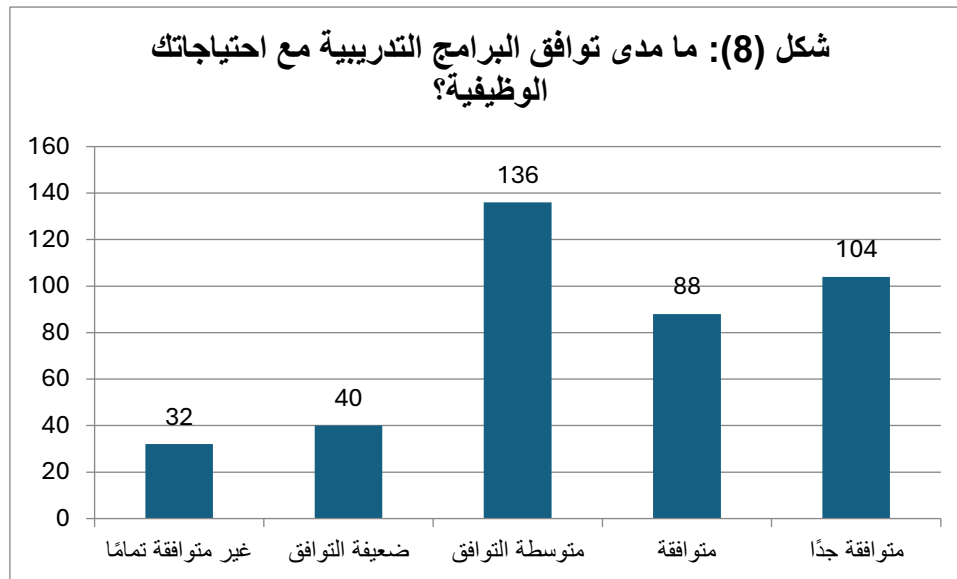
| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 12.0%  | 48      | ضعيفة جداً        |
| 16.0%  | 64      | ضعيفة             |
| 26.0%  | 104     | متوسطة            |
| 20.0%  | 80      | جيدة              |
| 26.0%  | 104     | ممتازة            |
| 3.32   |         | المتوسط           |
| 1.33   |         | الانحراف المعياري |



يوضح جدول (9) توزيع المشاركين حسب توافق البرامج التدريبية مع احتياجاتهم الوظيفية. أظهرت النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين رأوا أن البرامج التدريبية كانت "متوسطة الفعالية" بنسبة 34% بعدد 136 مشاركًا، تليها فئة "فعالة جدًا" بنسبة 26% بعدد 104 مشاركًا. في حين وجد 22% من المشاركين (88 شخصًا) أن البرامج كانت "فعالة" مع احتياجاتهم، و10% (40 مشاركًا) اعتبروها "قليلة الفعالية"، بينما رأى 8% فقط (32 مشاركًا) أنها "غير فعالة إطلاقًا" مع احتياجاتهم الوظيفية.

**جدول (9): ما مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجاتك الوظيفية؟**

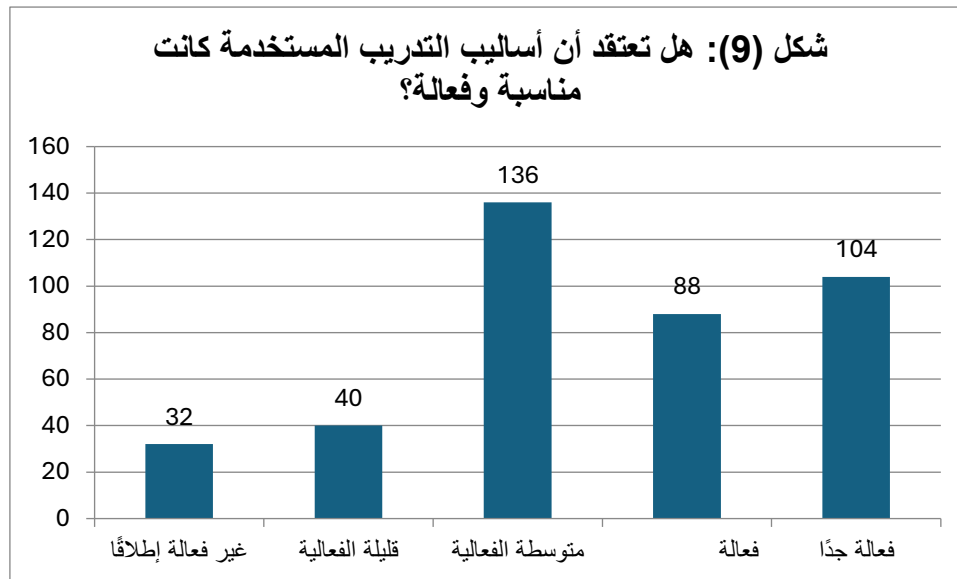
| النسبة | التكرار | الإجابة            |
|--------|---------|--------------------|
| 8.0%   | 32      | غير متوافقة تمامًا |
| 11.0%  | 40      | ضعيفة التوافق      |
| 33.0%  | 136     | متوسطة التوافق     |
| 20.0%  | 88      | متوافقة            |
| 28.0%  | 104     | متوافقة جدًا       |
| 3.48   |         | المتوسط            |
| 1.23   |         | الانحراف المعياري  |



يوضح جدول (10) توزيع المشاركين حسب تقييمهم لفعالية أساليب التدريب المستخدمة. أظهرت النتائج أن 34% من المشاركين (136 شخصًا) شعروا بأن أساليب التدريب كانت "متوسطة الفعالية"، بينما أفاد 26% (104 شخصًا) بأنها كانت "فعالة جدًا"، و22% (88 شخصًا) رأوا أن الأساليب كانت "فعالة". أما المشاركون الذين رأوا أن الأساليب كانت "قليلة الفعالية" فقد بلغت نسبتهم 10% (40 شخصًا)، في حين أفاد 8% فقط (32 شخصًا) بأن الأساليب كانت "غير فعالة إطلاقًا".

**جدول (10): هل تعتقد أن أساليب التدريب المستخدمة كانت مناسبة وفعالة؟**

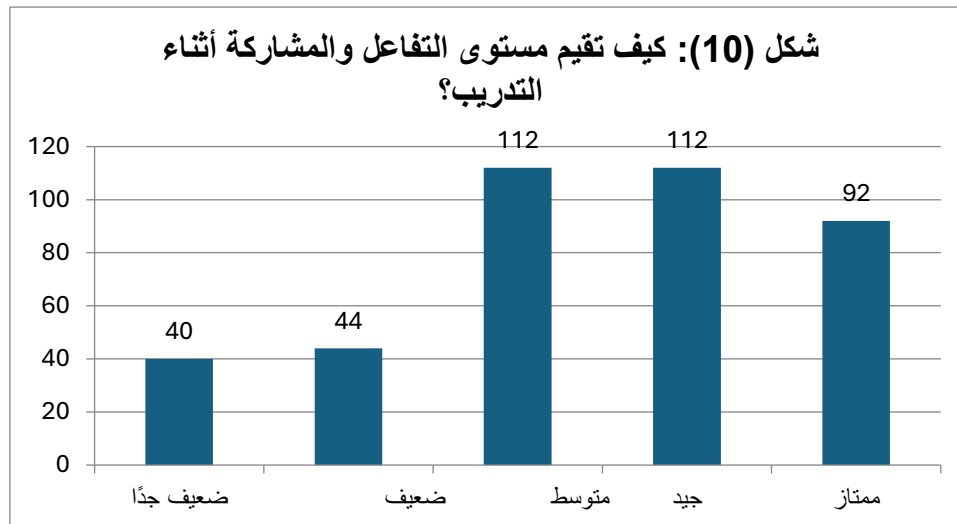
| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 8.0%   | 32      | غير فعالة إطلاقًا |
| 10.0%  | 40      | قليلة الفعالية    |
| 34.0%  | 136     | متوسطة الفعالية   |
| 22.0%  | 88      | فعالة             |
| 26.0%  | 104     | فعالة جدًا        |
| 3.48   |         | المتوسط           |
| 1.20   |         | الانحراف المعياري |



يوضح جدول (11) توزيع المشاركين حسب تقييمهم لمستوى التفاعل والمشاركة أثناء التدريب. أظهرت النتائج أن 28% من المشاركين (112 شخصاً) شعروا بأن مستوى التفاعل والمشاركة كان "متوسطاً"، بينما أفاد 28% (112 شخصاً) بأنه كان "جيداً"، و23% (92 شخصاً) رأوا أن المستوى كان "ممتازاً". أما المشاركون الذين رأوا أن التفاعل والمشاركة كانا "ضعيفين" فقد بلغت نسبتهم 11% (44 شخصاً)، في حين أفاد 10% فقط (40 شخصاً) بأن المستوى كان "ضعيفاً جداً".

**جدول (11): كيف تقيم مستوى التفاعل والمشاركة أثناء التدريب؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 10.0%  | 40      | ضعيف جداً         |
| 11.0%  | 44      | ضعيف              |
| 28.0%  | 112     | متوسط             |
| 28.0%  | 112     | جيد               |
| 23.0%  | 92      | ممتاز             |
| 3.43   |         | المتوسط           |
| 1.23   |         | الانحراف المعياري |

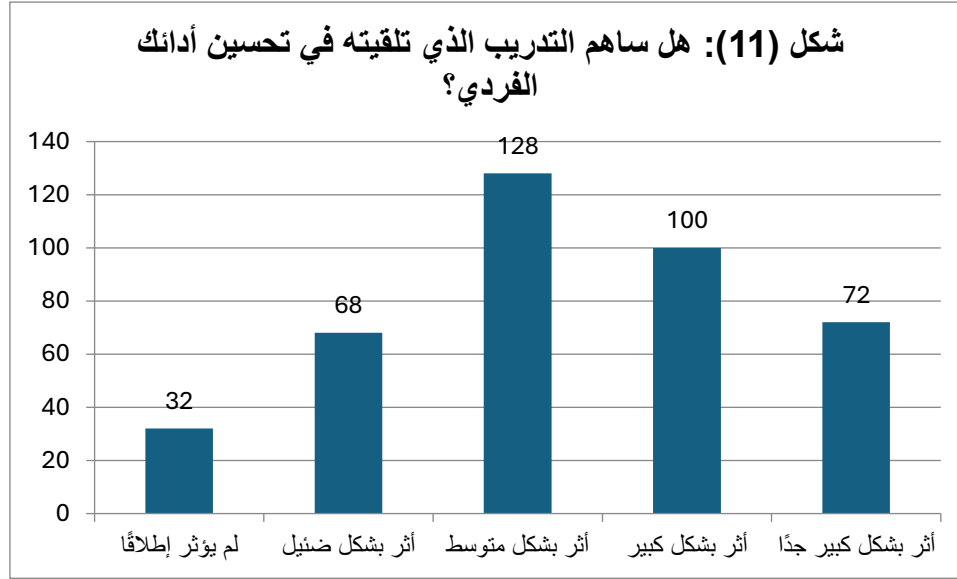


### الجزء الثالث: تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين

يوضح جدول (12) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على تحسين أدائهم الفردي. أظهرت النتائج أن 32% من المشاركين (128 شخصًا) شعروا بأن التدريب "أثر بشكل متوسط" على أدائهم الفردي، بينما أفاد 25% (100 شخصًا) بأنه "أثر بشكل كبير"، و18% (72 شخصًا) رأوا أن التدريب "أثر بشكل كبير جدًا". أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "أثر بشكل ضئيل" فقد بلغت نسبتهم 17% (68 شخصًا)، في حين أفاد 8% فقط (32 شخصًا) بأن التدريب "لم يؤثر إطلاقًا" على أدائهم الفردي.

**جدول (12): هل ساهم التدريب الذي تلقينته في تحسين أدائك الفردي؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة            |
|--------|---------|--------------------|
| 8.0%   | 32      | لم يؤثر إطلاقًا    |
| 17.0%  | 68      | أثر بشكل ضئيل      |
| 32.0%  | 128     | أثر بشكل متوسط     |
| 25.0%  | 100     | أثر بشكل كبير      |
| 18.0%  | 72      | أثر بشكل كبير جدًا |
| 3.28   |         | المتوسط            |
| 1.18   |         | الانحراف المعياري  |

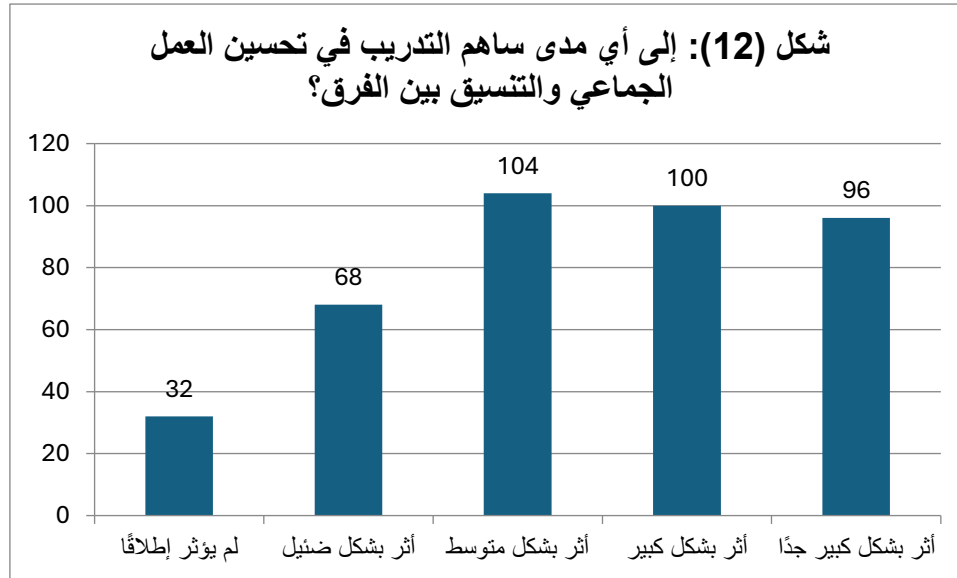


يوضح جدول (13) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على تحسين العمل الجماعي والتنسيق بين الفرق.

أظهرت النتائج أن 26% من المشاركين (104 شخصاً) شعروا بأن التدريب "أثر بشكل متوسط" على تحسين العمل الجماعي، بينما أفاد 25% (100 شخصاً) بأنه "أثر بشكل كبير"، و24% (96 شخصاً) رأوا أن التدريب "أثر بشكل كبير جداً". أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "أثر بشكل ضئيل" فقد بلغت نسبتهم 17% (68 شخصاً)، في حين أفاد 8% فقط (32 شخصاً) بأن التدريب "لم يؤثر إطلاقاً" على تحسين العمل الجماعي والتنسيق بين الفرق.

**جدول (13): إلى أي مدى ساهم التدريب في تحسين العمل الجماعي والتنسيق بين الفرق؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة            |
|--------|---------|--------------------|
| 8.0%   | 32      | لم يؤثر إطلاقاً    |
| 17.0%  | 68      | أثر بشكل ضئيل      |
| 26.0%  | 104     | أثر بشكل متوسط     |
| 25.0%  | 100     | أثر بشكل كبير      |
| 24.0%  | 96      | أثر بشكل كبير جداً |
| 3.4    |         | المتوسط            |
| 1.24   |         | الانحراف المعياري  |

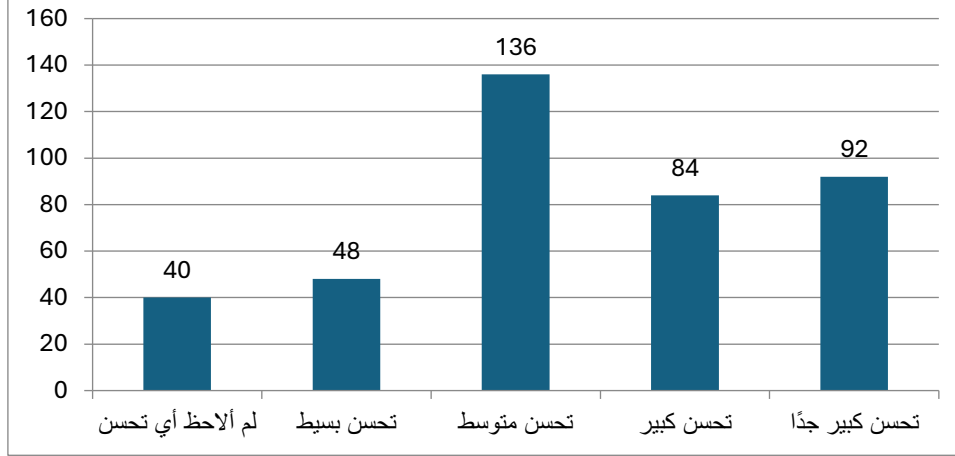


يوضح جدول (14) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على زيادة الإنتاجية. أظهرت النتائج أن 34% من المشاركين (136 شخصاً) شعروا بأن التدريب "تحسن متوسط" في إنتاجيتهم، بينما أفاد 23% (92 شخصاً) بأن الإنتاجية "تحسنت بشكل كبير جداً"، و21% (84 شخصاً) رأوا أن التدريب "تحسن كبير". أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "تحسن بسيط" فقد بلغت نسبتهم 12% (48 شخصاً)، في حين أفاد 10% فقط (40 شخصاً) بأنهم "لم يلاحظوا أي تحسن" في إنتاجيتهم.

**جدول (14): هل لاحظت زيادة في إنتاجيتك بعد المشاركة في البرامج التدريبية؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 10.0%  | 40      | لم ألاحظ أي تحسن  |
| 12.0%  | 48      | تحسن بسيط         |
| 34.0%  | 136     | تحسن متوسط        |
| 21.0%  | 84      | تحسن كبير         |
| 23.0%  | 92      | تحسن كبير جداً    |
| 3.35   |         | المتوسط           |
| 1.24   |         | الانحراف المعياري |

**شكل (13): هل لاحظت زيادة في إنتاجيتك بعد المشاركة في البرامج التدريبية؟**



يوضح جدول (15) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على تقليل الأخطاء التشغيلية في عملهم. أظهرت

النتائج أن 34% من المشاركين (136 شخصًا) شعروا بأن التدريب "أثر بشكل متوسط" على تقليل الأخطاء

التشغيلية، بينما أفاد 24% (96 شخصًا) بأنه "أثر بشكل كبير جدًا"، و20% (80 شخصًا) رأوا أن التدريب "أثر بشكل

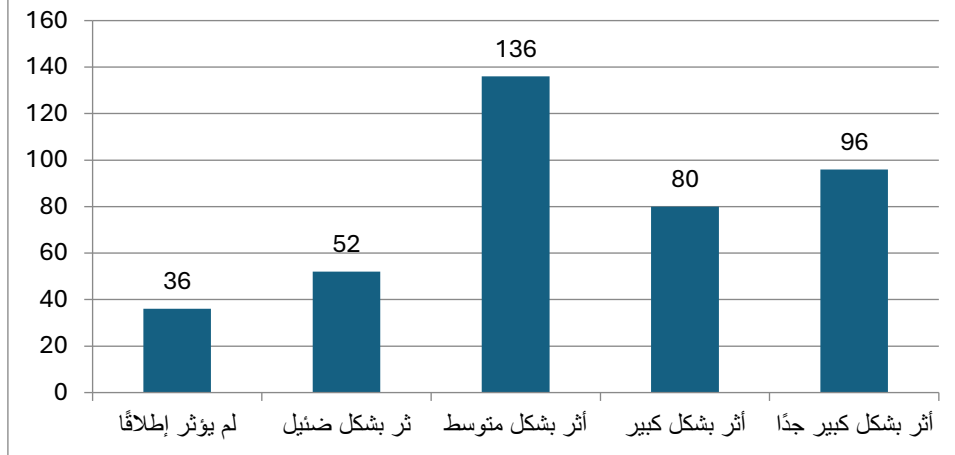
كبير". أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "أثر بشكل ضئيل" فقد بلغت نسبتهم 13% (52 شخصًا)، في حين أفاد 9%

فقط (36 شخصًا) بأن التدريب "لم يؤثر إطلاقًا" على تقليل الأخطاء التشغيلية.

**جدول (15): هل ساهم التدريب في تقليل الأخطاء التشغيلية في عملك؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة            |
|--------|---------|--------------------|
| 9.0%   | 36      | لم يؤثر إطلاقًا    |
| 13.0%  | 52      | أثر بشكل ضئيل      |
| 34.0%  | 136     | أثر بشكل متوسط     |
| 20.0%  | 80      | أثر بشكل كبير      |
| 24.0%  | 96      | أثر بشكل كبير جدًا |
| 3.37   |         | المتوسط            |
| 1.23   |         | الانحراف المعياري  |

شكل (14): هل ساهم التدريب في تقليل الأخطاء التشغيلية في عملك؟

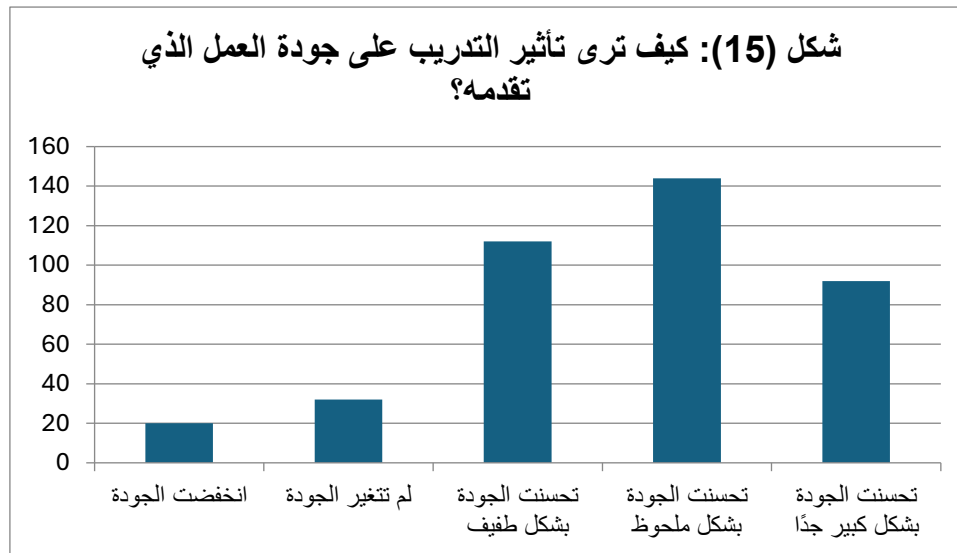


يوضح جدول (16) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على جودة العمل الذي يقدمونه. أظهرت النتائج

أن 36% من المشاركين (144 شخصاً) شعروا بأن التدريب "تحسنت الجودة بشكل ملحوظ"، بينما أفاد 28% (112 شخصاً) بأن الجودة "تحسنت بشكل طفيف"، و23% (92 شخصاً) رأوا أن الجودة "تحسنت بشكل كبير جداً". أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "لم تتغير الجودة" فقد بلغت نسبتهم 8% (32 شخصاً)، في حين أفاد 5% فقط (20 شخصاً) بأن الجودة "انخفضت".

جدول (16): كيف ترى تأثير التدريب على جودة العمل الذي تقدمه؟

| النسبة | التكرار | الإجابة                     |
|--------|---------|-----------------------------|
| 5.0%   | 20      | انخفضت الجودة               |
| 8.0%   | 32      | لم تتغير الجودة             |
| 28.0%  | 112     | تحسنت الجودة بشكل طفيف      |
| 36.0%  | 144     | تحسنت الجودة بشكل ملحوظ     |
| 23.0%  | 92      | تحسنت الجودة بشكل كبير جداً |
| 3.64   |         | المتوسط                     |
| 1.07   |         | الانحراف المعياري           |



#### الجزء الرابع: الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي

يوضح جدول (17) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على الرضا الوظيفي. أظهرت النتائج أن 30% من

المشاركين (120 شخصاً) شعروا بأن التدريب "زاد من رضاهم الوظيفي بدرجة متوسطة"، بينما أفاد 30% (120

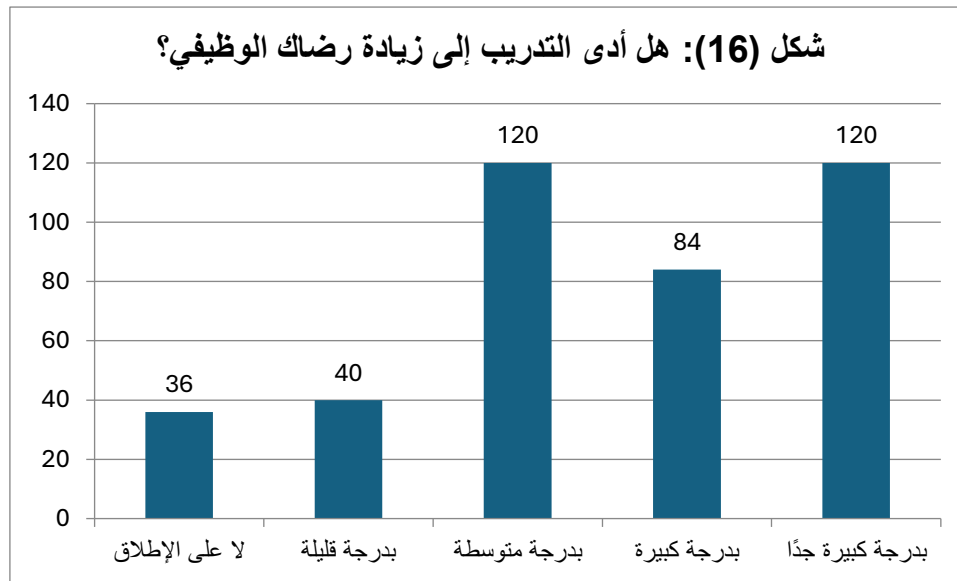
شخصاً) بأن رضاهم "زاد بدرجة كبيرة جداً"، و21% (84 شخصاً) شعروا بأن التدريب "زاد من رضاهم بدرجة كبيرة".

أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "زاد من رضاهم بدرجة قليلة" فقد بلغت نسبتهم 10% (40 شخصاً)، في حين

أفاد 9% فقط (36 شخصاً) بأن التدريب "لم يؤثر إطلاقاً" على رضاهم الوظيفي.

#### جدول (17): هل أدى التدريب إلى زيادة رضاك الوظيفي؟

| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 9.0%   | 36      | لا على الإطلاق    |
| 10.0%  | 40      | بدرجة قليلة       |
| 30.0%  | 120     | بدرجة متوسطة      |
| 21.0%  | 84      | بدرجة كبيرة       |
| 30.0%  | 120     | بدرجة كبيرة جداً  |
| 3.53   |         | المتوسط           |
| 1.26   |         | الانحراف المعياري |



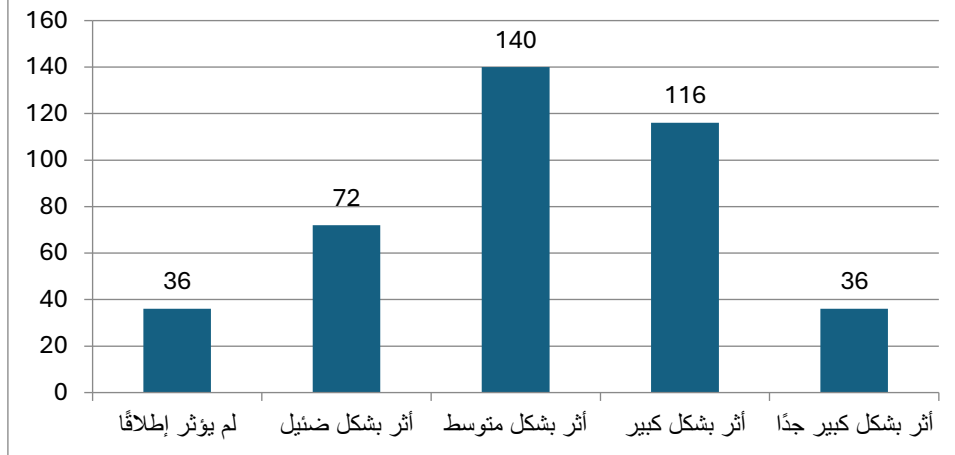
يوضح جدول (18) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على تعزيز الالتزام بأهداف الشركة. أظهرت النتائج

أن 35% من المشاركين (140 شخصًا) شعروا بأن التدريب "أثر بشكل متوسط" على التزامهم بأهداف الشركة، بينما أفاد 29% (116 شخصًا) بأنه "أثر بشكل كبير"، و18% (72 شخصًا) رأوا أن تأثيره كان "ضئيلًا". أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "لم يؤثر إطلاقًا" فقد بلغت نسبتهم 9% (36 شخصًا)، في حين أن 9% أيضًا (36 شخصًا) أفادوا بأن التدريب "أثر بشكل كبير جدًا" على التزامهم بأهداف الشركة.

**جدول (18): إلى أي مدى ساهم التدريب في تعزيز التزامك بأهداف الشركة؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة            |
|--------|---------|--------------------|
| 9.0%   | 36      | لم يؤثر إطلاقًا    |
| 18.0%  | 72      | أثر بشكل ضئيل      |
| 35.0%  | 140     | أثر بشكل متوسط     |
| 29.0%  | 116     | أثر بشكل كبير      |
| 9.0%   | 36      | أثر بشكل كبير جدًا |
| 3.11   |         | المتوسط            |
| 1.09   |         | الانحراف المعياري  |

**شكل (17): إلى أي مدى ساهم التدريب في تعزيز التزامك بأهداف الشركة؟**

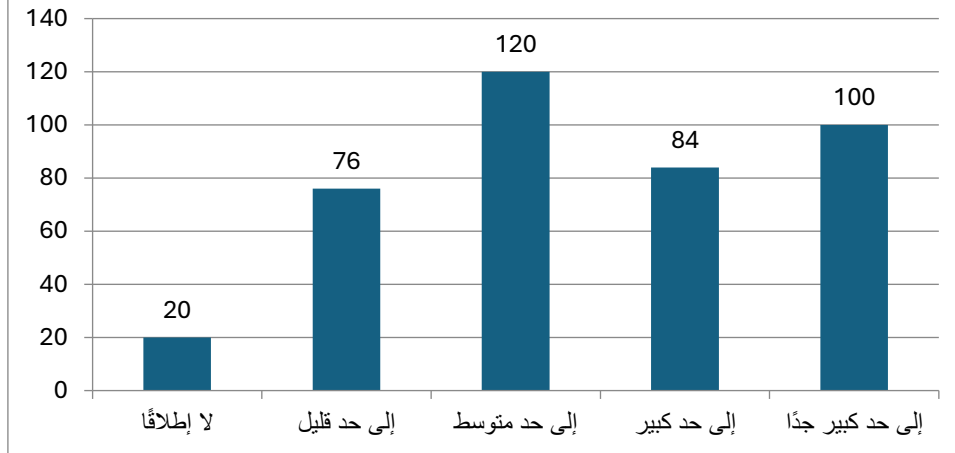


يوضح جدول (19) توزيع المشاركين حسب تأثير التدريب على فرص التطور الوظيفي. أظهرت النتائج أن 30% من المشاركين (120 شخصاً) رأوا أن التدريب "عزز فرصهم في التطور الوظيفي إلى حد متوسط"، بينما أفاد 25% (100 شخصاً) بأنه "عززها إلى حد كبير جداً"، و21% (84 شخصاً) شعروا بأن التدريب "عزز فرصهم إلى حد كبير". أما المشاركون الذين رأوا أن التدريب "عزز فرصهم إلى حد قليل" فقد بلغت نسبتهم 19% (76 شخصاً)، في حين أفاد 5% فقط (20 شخصاً) بأن التدريب "لم يعزز فرصهم في التطور الوظيفي إطلاقاً".

**جدول (19): هل تشعر بأن البرامج التدريبية تعزز فرصك في التطور الوظيفي؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 5.0%   | 20      | لا إطلاقاً        |
| 19.0%  | 76      | إلى حد قليل       |
| 30.0%  | 120     | إلى حد متوسط      |
| 21.0%  | 84      | إلى حد كبير       |
| 25.0%  | 100     | إلى حد كبير جداً  |
| 3.42   |         | المتوسط           |
| 1.19   |         | الانحراف المعياري |

**شكل (18): هل تشعر بأن البرامج التدريبية تعزز فرصك في التطور الوظيفي؟**

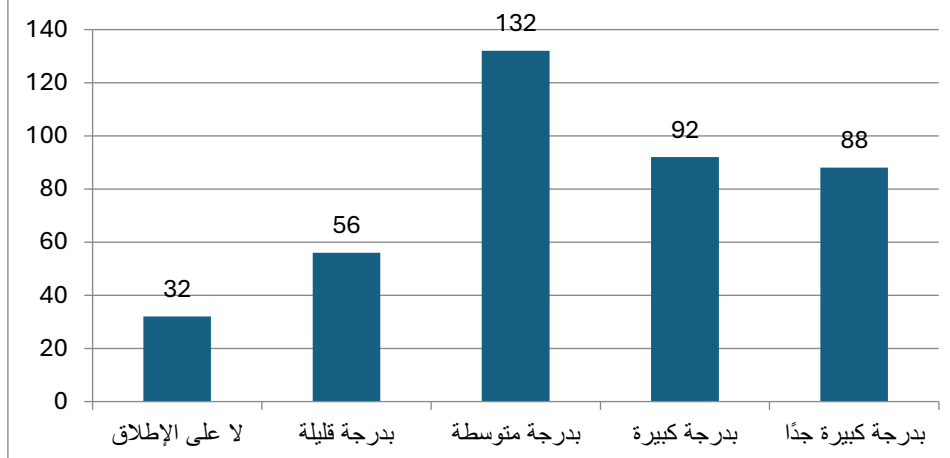


يوضح جدول (20) توزيع المشاركين حسب رؤيتهم لاستثمار الشركة في تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب. أظهرت النتائج أن 33% من المشاركين (132 شخصاً) رأوا أن شركتهم تستثمر في التدريب "بدرجة متوسطة"، بينما أفاد 23% (92 شخصاً) بأن الاستثمار كان "بدرجة كبيرة"، و22% (88 شخصاً) رأوا أن الاستثمار كان "بدرجة كبيرة جداً". أما المشاركون الذين رأوا أن الاستثمار "بدرجة قليلة" فقد بلغت نسبتهم 14% (56 شخصاً)، في حين أفاد 8% فقط (32 شخصاً) بأن شركتهم "لا تستثمر في التدريب على الإطلاق".

**جدول (20): هل ترى أن شركتك تستثمر بشكل كافٍ في تطوير مهارات موظفيها من خلال التدريب؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة           |
|--------|---------|-------------------|
| 8.0%   | 32      | لا على الإطلاق    |
| 14.0%  | 56      | بدرجة قليلة       |
| 33.0%  | 132     | بدرجة متوسطة      |
| 23.0%  | 92      | بدرجة كبيرة       |
| 22.0%  | 88      | بدرجة كبيرة جداً  |
| 3.37   |         | المتوسط           |
| 1.2    |         | الانحراف المعياري |

**شكل (19): هل ترى أن شركتك تستثمر بشكل كافٍ في تطوير مهارات موظفيها من خلال التدريب؟**

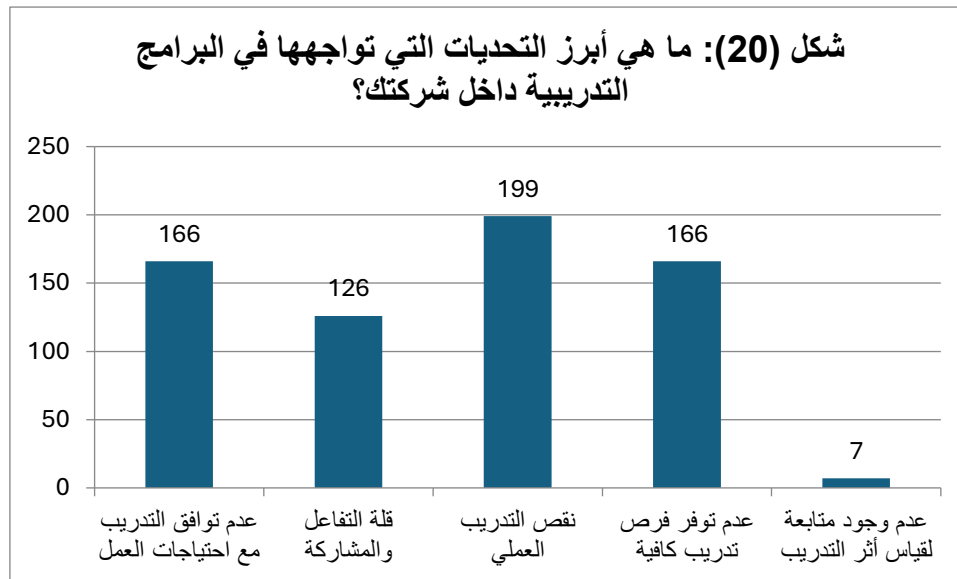


#### القسم الخامس: ملاحظات إضافية

يوضح جدول (21) توزيع المشاركين حسب أبرز التحديات التي يواجهونها في البرامج التدريبية داخل شركاتهم. أظهرت النتائج أن 30% من المشاركين (199 اختيارًا) أشاروا إلى "نقص التدريب العملي" كأكبر تحدٍ، بينما رأى 25% (166 اختيارًا) أن المشكلة تكمن في "عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل"، وبنسبة مماثلة 25% (166 اختيارًا) اشتكوا من "عدم توفر فرص تدريب كافية". أما "قلة التفاعل والمشاركة" فتم اختيارها من قبل 19% من المشاركين (126 اختيارًا)، في حين أن "عدم وجود متابعة لقياس أثر التدريب" كان الأقل تكرارًا بنسبة 1.1% (7 اختيارات فقط).

**جدول (21): ما هي أبرز التحديات التي تواجهها في البرامج التدريبية داخل شركتك؟**

| النسبة | التكرار | الإجابة                             |
|--------|---------|-------------------------------------|
| 25.0%  | 166     | عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل |
| 19.0%  | 126     | قلة التفاعل والمشاركة               |
| 30.0%  | 199     | نقص التدريب العملي                  |
| 25.0%  | 166     | عدم توفر فرص تدريب كافية            |
| 1.1%   | 7       | عدم وجود متابعة لقياس أثر التدريب   |



## تحليل معامل ارتباط بيرسون بين العوامل الديموغرافية ومحاور الاستبانة

يشير الجدول (22) إلى تحليل معامل ارتباط بيرسون الذي يهدف إلى قياس العلاقة بين العوامل

الديموغرافية المختلفة مثل الجنس، العمر، مدة الخبرة، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وبين محاور الاستبانة

الثلاثة: فعالية البرامج التدريبية، تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين، والرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي.

تعكس القيم الإيجابية لمعامل بيرسون وجود علاقة طردية بين العامل الديموغرافي والمحور؛ بمعنى أنه كلما

زادت قيمة العامل الديموغرافي (مثل ارتفاع المؤهل العلمي أو زيادة سنوات الخبرة)، فإن القيم المرتبطة بمحور

الاستبانة، مثل فعالية البرامج التدريبية أو الرضا الوظيفي، تزداد أيضاً. في المقابل، تشير القيم السالبة لمعامل

بيرسون إلى وجود علاقة عكسية، حيث إن زيادة العامل الديموغرافي تؤدي إلى انخفاض في القيم المرتبطة بالمحور.

تُعتبر القيم الاحتمالية (P-Value) مؤشراً على مدى دلالة العلاقة إحصائياً. إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من

0.05، فإن العلاقة تكون ذات دلالة إحصائية وليست ناتجة عن الصدفة، مما يعني أن العامل الديموغرافي يؤثر

بشكل ملحوظ على المحور. أما إذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05، فإن العلاقة تكون ضعيفة أو غير دالة

إحصائياً.

على سبيل المثال، العامل "المستوى الوظيفي" مع محور "فعالية البرامج التدريبية" أظهر ارتباطاً موجباً قوياً بقيمة معامل بيرسون تبلغ (0.8668)، والقيمة الاحتمالية (e-1222.38) تشير إلى أن العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية. بشكل عام، فإن القيم الصغيرة لمعامل بيرسون القريبة من 0 تشير إلى علاقة ضعيفة أو غير موجودة بين العامل الديموغرافي والمحور محل الدراسة

جدول (22): معامل ارتباط بيرسون بين العوامل الديموغرافية ومحاور الاستبانة

| العامل الديموغرافي | محور الاستبانة                            | معامل بيرسون | القيمة الاحتمالية (P-Value) |
|--------------------|-------------------------------------------|--------------|-----------------------------|
| الجنس              | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.0000       | 1.0000                      |
| الجنس              | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.0000       | 1.0000                      |
| الجنس              | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.0000       | 1.0000                      |
| العمر              | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.0261       | 0.6026                      |
| العمر              | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.0178       | 0.7231                      |
| العمر              | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.0249       | 0.6201                      |
| مدة الخبرة         | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.0261       | 0.6034                      |
| مدة الخبرة         | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.0175       | 0.7277                      |
| مدة الخبرة         | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.0250       | 0.6182                      |
| المؤهل العلمي      | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.0027       | 0.9566                      |
| المؤهل العلمي      | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | -0.0031      | 0.9508                      |
| المؤهل العلمي      | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.0043       | 0.9313                      |
| المستوى الوظيفي    | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.8668       | 2.38e-122                   |
| المستوى الوظيفي    | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.8437       | 1.41e-121                   |
| المستوى الوظيفي    | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.8421       | 9.21e-110                   |

## تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمتغيرات ذات الفئات المتعددة

يشير جدول (23) الى نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى أن المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، المؤهل العلمي، ومدة الخبرة لم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة في محاور الاستبانة، حيث كانت جميع القيم الاحتمالية أكبر من 0.05. هذا يعني أن هذه المتغيرات ليست عوامل مؤثرة بشكل كبير على استجابات المشاركين. في المقابل، أظهرت النتائج أن المستوى الوظيفي له تأثير كبير وذو دلالة إحصائية على فعالية البرامج التدريبية، تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين، والرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي، حيث كانت جميع القيم الاحتمالية أقل من 0.05. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن المستوى الوظيفي هو العامل الأكثر تأثيراً على استجابات المشاركين في محاور الاستبانة، بينما العوامل الأخرى مثل العمر، المؤهل العلمي، ومدة الخبرة ليست ذات تأثير كبير.

جدول (23): تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمتغيرات ذات الفئات المتعددة

| العامل الديموغرافي | محور الاستبانة                            | قيمة F-Statistic | القيمة الاحتمالية (P-Value) |
|--------------------|-------------------------------------------|------------------|-----------------------------|
| العمر              | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.032935         | 0.999997                    |
| العمر              | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.018827         | 1.000000                    |
| العمر              | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.036845         | 0.999995                    |
| مدة الخبرة         | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.032935         | 0.999997                    |
| مدة الخبرة         | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.018827         | 1.000000                    |
| مدة الخبرة         | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.036845         | 0.999995                    |
| المؤهل العلمي      | فعالية البرامج التدريبية                  | 0.001238         | 0.999940                    |
| المؤهل العلمي      | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.001592         | 0.999912                    |
| المؤهل العلمي      | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | 0.003115         | 0.999760                    |
| المستوى الوظيفي    | فعالية البرامج التدريبية                  | 510.369949       | 1.213686e-135               |
| المستوى الوظيفي    | تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 363.300154       | 2.656966e-113               |

|                 |                                 |            |               |
|-----------------|---------------------------------|------------|---------------|
| المستوى الوظيفي | الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي | 437.715451 | 2.500687e-125 |
|-----------------|---------------------------------|------------|---------------|

## تحليل الانحدار لتأثير المحاور على أداء العاملين

يشير تحليل الانحدار في جدول (24) أن محاور الاستبانة لم تظهر تأثيرات ذات دلالة إحصائية على "أداء العاملين". تشير النتائج إلى أن محاور "فعالية البرامج التدريبية"، "تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين"، و"الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي" لم تظهر تأثيرات ذات دلالة إحصائية على "أداء العاملين"، حيث كانت جميع القيم الاحتمالية (P-Value) أكبر من 0.05. هذا يعني أنه لا يوجد تأثير ملحوظ لهذه المحاور على أداء العاملين.

جدول (38): تحليل الانحدار لتأثير المحاور على أداء العاملين

| المحور                                    | الانحدار<br>(Coefficient) | القيمة الاحتمالية (P-<br>Value) | التفسير                         |
|-------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| فعالية البرامج التدريبية                  | 0.0017                    | 0.968                           | لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية. |
| تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين | 0.0017                    | 0.968                           | لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية. |
| الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي           | -0.0035                   | 0.929                           | لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية. |

### 4.4 ملخص نتائج الدراسة:

- أنواع البرامج التدريبية المستخدمة في شركات التكنولوجيا:  
كشفت الدراسة أن معظم الشركات تعتمد برامج تدريبية متنوعة تستهدف تطوير المهارات التقنية، الإدارية، والقيادية للموظفين. وقد أظهر 83% من المشاركين أنهم تلقوا تدريباً داخل شركاتهم، مما يشير إلى اهتمام الشركات بتحسين مهارات موظفيها.
- مدى الفائدة المكتسبة من البرامج التدريبية:

أظهرت النتائج أن التدريب ساهم في تحسين المهارات المهنية والإدارية للموظفين، حيث رأى 32% من المشاركين أن التدريب أثر بشكل متوسط على أدائهم الفردي، بينما أكد 25% أنه كان له تأثير كبير، و18% وجدوه مؤثراً بشكل كبير جداً. كما انعكس التدريب بشكل إيجابي على جودة العمل وتقليل الأخطاء التشغيلية، حيث رأى 36% أن جودة العمل تحسنت بشكل ملحوظ، بينما أفاد 34% بأنه ساهم بشكل متوسط في تقليل الأخطاء التشغيلية.

• مستوى التفاعل والاستفادة من البرامج التدريبية والعوامل المؤثرة عليها:

- أظهرت النتائج أن 28% من المشاركين قيّموا مستوى التفاعل والمشاركة أثناء التدريب بأنه "متوسط"، بينما رأى 28% أنه كان "جيداً"، و23% صنّفوه بأنه "ممتاز".
- أشارت البيانات إلى أن الفئة العمرية، مدة الخبرة، والمستوى التعليمي لم تكن لها تأثيرات ذات دلالة إحصائية على فعالية التدريب. في المقابل، تبين أن المستوى الوظيفي هو العامل الأكثر تأثيراً على تقييم فعالية البرامج التدريبية.
- من أبرز التحديات التي تواجه التدريب: نقص التدريب العملي (30%)، عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل (25%)، وعدم توفر فرص تدريب كافية (25%).

4.5 اختبار الفرضيات بناءً على نتائج الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

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:

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.

اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار وتحليل التباين (ANOVA):

#### نتائج تحليل الانحدار:

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن محاور الاستبانة (فعالية البرامج التدريبية، تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين، والرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي) لم تؤثر بشكل دال إحصائيًا على "أداء العاملين"، حيث كانت جميع القيم الاحتمالية (P-Value) أكبر من 0.05.

على سبيل المثال، كانت القيم الاحتمالية:

فعالية البرامج التدريبية:  $P = 0.968$

تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين:  $P = 0.968$

الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي:  $P = 0.929$

بناءً على هذه النتائج، لا يمكن رفض الفرضية الصفرية. مما يعني أن التدريب لم يكن له تأثير دال إحصائيًا على أداء العاملين.

#### نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) :

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن بعض المتغيرات الديموغرافية، مثل العمر، المؤهل العلمي، ومدة الخبرة، لم يكن لها تأثير دال إحصائيًا على تقييم المشاركين لفعالية البرامج التدريبية، حيث كانت جميع القيم الاحتمالية أكبر من 0.05. في المقابل، كان للمستوى الوظيفي تأثير دال إحصائيًا على تقييم المشاركين للبرامج التدريبية، حيث كانت القيم الاحتمالية أقل من 0.05، مما يعني أن تقييم فعالية التدريب يختلف باختلاف المستوى الوظيفي.

تحليل معامل ارتباط بيرسون:

لم يظهر تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة قوية بين فعالية البرامج التدريبية وكفاءة وإنتاجية العاملين، حيث كانت معظم قيم معامل الارتباط قريبة من الصفر أو غير دالة إحصائيًا، باستثناء العلاقة بين المستوى الوظيفي وفعالية البرامج التدريبية التي أظهرت ارتباطًا موجبًا قويًا. ( $r = 0.8668, P < 0.05$ )

النتيجة النهائية لاختبار الفرضيات:

بناءً على نتائج تحليل الانحدار وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) وتحليل معامل الارتباط، لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ )، مما يشير إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) لفعالية البرامج التدريبية على تحسين كفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية. ومع ذلك، فإن التأثير قد يكون مرتبطًا بعوامل أخرى مثل المستوى الوظيفي، مما يتطلب دراسات إضافية لتحليل العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين بعد التدريب.

#### 4.6 التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين فعالية البرامج التدريبية وتعزيز أثرها على كفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية:

##### • تحسين تصميم البرامج التدريبية لتلبية احتياجات العمل:

- 1- ضرورة تصميم البرامج التدريبية وفقًا لاحتياجات العمل الفعلية ومتطلبات المهارات المطلوبة، لضمان توافقها مع متطلبات الوظائف المختلفة.
- 2- إشراك الموظفين في تحديد احتياجاتهم التدريبية لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة.
- 3- تطوير محتوى تدريبي شامل يشمل التطبيقات العملية والدراسات الواقعية التي تعزز الفهم العميق للمهارات المستهدفة.

##### • تعزيز فرص التدريب العملي والتطبيقي:

1. زيادة الفرص التدريبية العملية التي تمكن الموظفين من تطبيق ما تعلموه في بيئة العمل الفعلية.

2. استخدام تقنيات التعلم الحديثة مثل المحاكاة الافتراضية، والتدريب القائم على المشروعات، والتعلم التفاعلي لتحسين كفاءة البرامج التدريبية.

3. تطوير برامج تدريب داخلية مخصصة تركز على تجربة الموظفين الفعلية بدلاً من التدريب النظري فقط.

#### • تطوير أساليب التقييم وقياس الأثر التدريبي:

1. اعتماد منهجيات تقييم فعالة لقياس مدى استفادة الموظفين من البرامج التدريبية، مثل اختبارات ما بعد التدريب، والمراقبة المباشرة للأداء، وتحليل الأداء الوظيفي قبل وبعد التدريب.

2. ربط التدريب بمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) بحيث يكون له تأثير ملموس على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم المهنية.

3. توفير متابعة دورية بعد التدريب لمراجعة مدى تطبيق الموظفين للمهارات المكتسبة في بيئة العمل.

#### • تحسين مستوى التفاعل والمشاركة في التدريب:

1. تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في الدورات التدريبية من خلال التفاعل المباشر والمناقشات الجماعية.

2. استخدام طرق تدريب حديثة مثل التدريب التفاعلي، وورش العمل، والتدريب المبني على الألعاب (Gamification) لزيادة التحفيز والمشاركة.

3. تطوير بيئة تدريبية تعزز روح التعاون والعمل الجماعي من خلال البرامج التدريبية المشتركة.

#### • تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل الشركات:

1. إنشاء نظام تدريبي مستدام داخل الشركات بحيث يكون التدريب عملية مستمرة وليست مقتصرة على دورات محدودة.

2. تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم الذاتية من خلال إتاحة الموارد التعليمية، مثل الدورات الإلكترونية، والمصادر المفتوحة، وبرامج التطوير المهني.

3. توفير حوافز مهنية وترقيات مرتبطة بالمشاركة في البرامج التدريبية لتعزيز الإقبال على التدريب وزيادة التحصيل المعرفي.

• معالجة التحديات التي تواجه البرامج التدريبية:

1. العمل على توفير فرص تدريب كافية لجميع الموظفين لضمان عدم تهميش بعض الفئات.
2. تقليل الفجوة بين التدريب ومتطلبات الوظيفة عبر دمج التدريب في خطط التطوير الوظيفي لكل موظف.
3. تعزيز آليات التغذية الراجعة بحيث يمكن للمشاركين تقديم ملاحظاتهم حول الدورات التدريبية لتحسينها باستمرار.

• تعزيز دعم الإدارة للبرامج التدريبية:

1. ضرورة أن يكون للإدارة دور داعم في تنفيذ وتطوير البرامج التدريبية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منها.
2. تخصيص ميزانيات مستدامة لدعم التدريب وتعزيز جودته وتحسين موارده.
3. العمل على إشراك القادة والمديرين في عمليات التدريب من خلال برامج إرشادية وتوجيهية تساهم في نقل المعرفة والخبرة للموظفين الجدد.

## ملاحق الدراسة

### 1- المراجع والمصادر:

#### المصادر العربية:

البطاينة، مها علي، و طبيشات، 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 .

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 الإقتصادية والإدارية والقانونية*، مج3، ع3 ، 121 - 132 .

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 ، 544 - 577 .

الشرعة، عطاالله محمد تيسير، و الطراونة، تحسين بن أحمد. (2011). *أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية. مؤتة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مج26، ع4 ، 83 - 132 .

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)، 280-239.

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

#### المصادر الاجنبية:

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2019). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 70, 451-473.

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. (2020). The Effect of Implementing Training and Development Programs on Employee Performance at King Saud University.

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).

- Arthur Jr, W., Bennett Jr, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: a meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied psychology*, 88(2), 234.
- Baldwin, T. T., Kevin Ford, J., & Blume, B. D. (2017). The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 17-28.
- Basten, D., & Haamann, T. (2018). Approaches for organizational learning: A literature review. *Sage Open*, 8(3), 2158244018794224.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of management*, 36(4), 1065-1105.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2008). A study of best practices in training transfer and proposed model of transfer. *Human resource development quarterly*, 19(2), 107-128.
- Chiaburu, D. S., & Marinova, S. V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports. *International journal of training and development*, 9(2), 110-123.
- Gamage, K. P., & Priyanath, H. M. S. (2020). Interpersonal trust, opportunism, and business performance: an empirical evidence of gem dealers in Sri Lanka. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 10(2-3), 160-180.
- Juliadi, E., Syafri, M., & Hidayati, N. (2023). The Effect of Training and Development on Employee Productivity in the Digital Age.

- 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.
- Keith, N., & Frese, M. (2008). Effectiveness of error management training: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 93(1), 59.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). Evaluating training programs: The four levels. Berrett-Koehler Publishers.
- 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.
- 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.
- Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., Joseph, D. L., & Salas, E. (2017). Leadership training design, delivery, and implementation: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 102(12), 1686.
- Nankervis, A. R., & Compton, R. L. (2006). Performance management: theory in practice?. *Asia pacific Journal of human resources*, 44(1), 83-101.
- Noe, R. A., Clarke, A. D., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 245-275.
- 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.

- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.
- Schiphorst, F. (2008). Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance.
- Smidt, A., Balandin, S., Sigafoos, J., & Reed, V. A. (2009). The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 34(3), 266-274.
- Strober, M. H. (1990). Human capital theory: Implications for HR managers. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(2), 214-239.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of applied psychology*, 76(6), 759.
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human resource management review*, 17(3), 251-273.
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1), 2107301.

## 2- الاستبانة الخاصة بالدراسة

### استبيان دراسة تأثير فعالية البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين

عزيزي المشارك،

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا بالملكة العربية السعودية. نؤكد أن جميع المعلومات التي تقدمها ستظل سرية تمامًا ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

نقدر وقتك ومشاركتك في هذه الدراسة.

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بدقة وبشفافية.

#### القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

1- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2- الفئة العمرية:

☐ أقل من 25 عامًا ☐ 25-34 عاما ☐ 35-44 عاما ☐ 45 عاما فأكثر

3- المستوى التعليمي:

☐ أقل من بكالوريوس ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ( ماجستير/دكتوراه)

4- عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من 3 سنوات ☐ 3-5 سنوات ☐ 6-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

5- المستوى الوظيفي:

☐ موظف تنفيذي ☐ مشرف ☐ مدير قسم ☐ مدير عام

القسم الثاني: فعالية البرامج التدريبية

6- هل سبق لك حضور برامج تدريبية داخل شركتك؟

☐ نعم ☐ لا

7- كيف تقيم جودة تصميم البرامج التدريبية التي حضرتها؟

☐ ضعيفة جدًا ☐ ضعيفة ☐ متوسطة ☐ جيدة ☐ ممتازة

8- ما مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجاتك الوظيفية؟

☐ غير متوافقة تمامًا ☐ ضعيفة التوافق ☐ متوسطة التوافق ☐ متوافقة ☐ متوافقة جدًا

جداً

9- هل تعتقد أن أساليب التدريب المستخدمة كانت مناسبة وفعالة؟

☐ غير فعالة إطلاقاً ☐ قليلة الفعالية ☐ متوسطة الفعالية ☐ فعالة ☐ فعالة جدًا

جداً

10- كيف تقيم مستوى التفاعل والمشاركة أثناء التدريب؟ ☐

☐ ضعيف جدًا ☐ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز

القسم الثالث: تأثير التدريب على كفاءة وإنتاجية العاملين

11- هل ساهم التدريب الذي تلقيناه في تحسين أدائك الفردي؟

☐ لم يؤثر إطلاقاً ☐ أثر بشكل ضئيل ☐ أثر بشكل متوسط ☐ أثر بشكل كبير ☐ أثر بشكل كبير جدًا

كبير جدًا

12- إلى مدى ساهم التدريب في تحسين العمل الجماعي والتنسيق بين الفرق؟

☐ لم يؤثر إطلاقاً ☐ أثر بشكل ضئيل ☐ أثر بشكل متوسط ☐ أثر بشكل كبير ☐ أثر بشكل كبير جداً

13- هل لاحظت زيادة في إنتاجيتك بعد المشاركة في البرامج التدريبية؟

☐ لم ألاحظ أي تحسن ☐ تحسن بسيط ☐ تحسن متوسط ☐ تحسن كبير ☐ تحسن كبير جداً

14- هل ساهم التدريب في تقليل الأخطاء التشغيلية في عملك؟

☐ لم يؤثر إطلاقاً ☐ أثر بشكل ضئيل ☐ أثر بشكل متوسط ☐ أثر بشكل كبير ☐ أثر بشكل كبير جداً

15- كيف ترى تأثير التدريب على جودة العمل الذي تقدمه؟

☐ انخفضت الجودة ☐ لم تتغير الجودة ☐ تحسنت الجودة بشكل طفيف ☐ تحسنت الجودة بشكل ملحوظ ☐ تحسنت الجودة بشكل كبير جداً

القسم الرابع: الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي

16- هل أدى التدريب إلى زيادة رضاك الوظيفي؟ ☐

لا على الإطلاق ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة كبيرة جداً

17- إلى مدى ساهم التدريب في تعزيز التزامك بأهداف الشركة؟

☐ لم يؤثر إطلاقاً ☐ أثر بشكل ضئيل ☐ أثر بشكل متوسط ☐ أثر بشكل كبير ☐ أثر بشكل كبير جداً

18- هل تشعر بأن البرامج التدريبية تعزز فرصك في التطور الوظيفي؟ ☐

لا إطلاقاً ☐ إلى حد قليل ☐ إلى حد متوسط ☐ إلى حد كبير ☐ إلى حد كبير جداً ☐

19- هل ترى أن شركتك تستثمر بشكل كافٍ في تطوير مهارات موظفيها من خلال التدريب؟

لا على الإطلاق ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة كبيرة جداً ☐

القسم الخامس: ملاحظات إضافية

20- ما هي أبرز التحديات التي تواجهها في البرامج التدريبية داخل شركتك؟ (يرجى الاختيار من القائمة أو إضافة تعليقك)

☐ عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل

☐ قلة التفاعل والمشاركة

☐ نقص التدريب العملي

☐ عدم توفر فرص تدريب كافية

☐ عدم وجود متابعة لقياس أثر التدريب

☐ أخرى: \_\_\_\_\_

شكراً لمشاركتك! نقدر وقتك وجهدك في الإجابة على هذا الاستبيان، وسنستخدم إجاباتك لتحليل تأثير البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية.

### 3- مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير فعالية البرامج التدريبية على كفاءة وإنتاجية العاملين في شركات التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال استبانة وزعت على 400 موظف من مختلف المستويات الوظيفية في الشركات التكنولوجية. أظهرت نتائج تحليل البيانات أن البرامج التدريبية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، لكن بدرجات متفاوتة وفقًا لعوامل مثل المستوى الوظيفي وطبيعة التدريب. كما تبين أن جودة تصميم البرامج التدريبية ومدى توافقها مع احتياجات الموظفين يؤثران بشكل مباشر على مستوى الاستفادة من التدريب. رغم ذلك، لم تظهر النتائج علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين التدريب وتحسين الأداء وفقًا لتحليل الانحدار. خلصت الدراسة إلى عدة توصيات، أبرزها ضرورة تحسين تصميم البرامج التدريبية لتناسب مع متطلبات العمل الفعلية، وتعزيز فرص التدريب العملي، وتطوير آليات تقييم التدريب وقياس أثره بشكل مستمر. كما أوصت الدراسة بضرورة إشراك الموظفين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتبني أساليب تدريب حديثة تعتمد على التكنولوجيا لضمان تحقيق أقصى فائدة ممكنة.

الكلمات المفتاحية : البرامج التدريبية، كفاءة الموظفين، إنتاجية العاملين، أساليب التدريب الحديثة، تقييم التدريب، الرضا الوظيفي.

#### **4- Abstract**

This study aimed to explore the impact of training program effectiveness on employee efficiency and productivity in technology companies in Saudi Arabia. The study employed a quantitative approach using a questionnaire distributed to 400 employees across various job levels in technology firms. Data analysis results indicated that training programs contribute to improving job performance and increasing productivity, but to varying degrees depending on factors such as job level and the nature of training. Additionally, the quality of training program design and its alignment with employee needs directly influence the level of training benefits. However, regression analysis did not show a statistically significant relationship between training and performance improvement. The study concluded with several recommendations, most notably the need to enhance training program design to align with actual job requirements, strengthen practical training opportunities, and develop evaluation mechanisms to continuously measure training impact. It also recommended involving employees in identifying their training needs and adopting modern training methods based on technology to maximize benefits.

**Keywords:** Training programs, employee efficiency, workforce productivity, modern training methods, training evaluation, job satisfaction.