

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة /

سارة محمد الرقاص

إشراف /

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

المستخلص : Abstract

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب المستمر المقدم للموظفين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية، تحليل العلاقة بين التدريب المستمر وكفاءة الأداء الوظيفي لدى الموظفين، كما هدفت إلى استقصاء مدى فاعلية برامج التدريب المستمر في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم، وتحديد المعوقات التي تحد من تحقيق الأثر المرجو من التدريب في بيئة العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. كما تكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية، ممن خضعوا أو يخضعون لبرامج تدريب مستمر خلال السنوات الأخيرة. أما عينة البحث فكان عددها (28) من الموظفين بقسم الموارد البشرية. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة عن البحث، وقد توصل البحث لمجموعة من النتائج من أهمها أن أفراد العينة يرون وجود أثر متوسط للتدريب على رفع كفاءة الموظفين، بوزن نسبي بلغ 67.4%، مما يعكس أهمية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي مع الحاجة إلى تعزيز فعاليته، كما كشفت الدراسة عن وجود معوقات تدريبية بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ الوزن النسبي 57.4%، وهو ما يستدعي دراسة هذه المعوقات ومعالجتها لضمان فاعلية البرامج التدريبية المستقبلية. وقد أوصي البحث بتصميم برامج تدريبية تغطي كافة الفئات الوظيفية داخل الشركة، لضمان شمولية التطوير المهني لجميع العاملين، بما يتوافق مع أهداف النمو المؤسسي. وقياس الأثر الفعلي للبرامج التدريبية على إنتاجية الموظفين، والعمل على تعظيم هذا الأثر من خلال تطوير المحتوى التدريبي بناءً على نتائج التقييم.

الكلمات المفتاحية : التدريب المستمر، كفاءة الموظف،

الشكر والتقدير

قال تعالى : (وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ) لقمان : 12

وقال النبي "صلى الله عليه وسلم": من لم يشكر الناس لم يشكر الله رواه أبو سعيد الخدري.

الحمد لله الذي هيا لنا من أمرنا رشدا وأخذ بيدنا فمهد لنا الدرب، أيادي الثناء ممدودة له أولاً وأخيراً فبفضله وكرمه تتم الصالحات ، فالحمد لله والشكر على الذي أنعم علينا بالتوفيق لإتمام هذا العمل ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتوجه بأسى آيات الشكر والعرفان لوالديّ العزيزين ، إلى أبي الغالي ، الذي علمني حب العلم ، وكان دائماً مثلاً للقوة والدعم . وإلى أمي الحبيبة ، التي أحاطتني بدعائها ومحبتها وتشجيعها المستمر في كل مراحل حياتي .

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى زوجي العزيز ، الذي كان ولا يزال السند والداعم الأول لي في رحلتي العلمية ، وتشجيعه الدائم لي ، كان من أهم الأسباب التي منحتني القوة والدافع ، فله مي كل الحب .

وقبل أن نمضي نقدم أسى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس

رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أستاذتنا الأفاضل، ونخص بالذكر كل من

د.الفیصل عبد الحمید

ود.فايز جراد

لإشرافهم وحرصهم الدائم على تقديم الملاحظات القيّمة طوال فترة إعداد هذا البحث ، كذلك

نشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون ومد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة.

كما نشكر جامعة ميدأوشن وجميع منسوبها على ما قدموه لنا فلهم الشكر والتقدير.

فهرس المحتويات:

الموضوع	ص
المستخلص	ب
Abstract	ج
قائمة المحتويات	د
قائمة الجداول	هـ
قائمة الأشكال	و
قائمة المصطلحات	ز
الفصل الأول:	1
المقدمة	2
-مشكلة الدراسة.	2
أهمية الدراسة.	3
أهداف الدراسة.	4
-تساؤلات الدراسة	4
فروض الدراسة	4
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث::	5
الفصل الثاني الدراسات السابقة	6
مقدمة	7
الدراسات السابقة	7
الإطار النظري	11
المبحث الأول: التدريب المستمر	11
المبحث الثاني: رفع كفاءة الموظف	16
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	20
أولاً: منهج الدراسة	21
ثانياً: مجتمع الدراسة	21
ثالثاً: عينة الدراسة	21
رابعاً: أدوات الدراسة	21
خامساً: أساليب تحليل البيانات	24
-حدود البحث	25
الفصل الرابع النتائج والتوصيات	26
تحليل الاستبيان واستخلاص النتائج	27
النتائج	43
التوصيات	44
المراجع	45

قائمة الجداول :

الجدول	ص
جدول (1-3) محاور الاستبانة وعدد فقراتها	21
الجدول (2-3) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة	23
الجدول (3-3) معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة	24
الجدول (4-3) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	24
جدول (1-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الجنس	27
جدول (2-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	28
جدول (3-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي	29
جدول (4-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	30
جدول (5-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع القطاع	31
جدول (6-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية	32
جدول (7-4) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)	33
جدول (8-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمحور الأول وفقراته	
جدول (9-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمحور الثاني وفقراته	
جدول (10-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمحور الثالث وفقراته	
الجدول رقم (11-4) نتائج اختبار "Independent Sample T- test" للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف الجنس	
الجدول رقم (12-4) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف عدد الفئة العمرية	
الجدول رقم (13-4) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المؤهل العلمي	
الجدول رقم (14-4) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف عدد سنوات الخبرة	
الجدول رقم (15-4) نتائج اختبار "Independent Sample T- test" للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف قطاع العمل	
الجدول رقم (16-4) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف عدد الدورات التدريبية	

قائمة الأشكال:

الشكل	ص
شكل (1-3) محاور الاستبانة وعدد فقراتها	21
شكل (2-3) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة	23
شكل (3-3) معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة	24
شكل (4-3) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	24
شكل (1-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الجنس	27
شكل (2-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	28
شكل (3-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي	29
شكل (4-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	30
شكل (5-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع القطاع	31
شكل (6-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية	32

قائمة المصطلحات:

المصطلحات	ص
التدريب	11
التدريب المستمر	12
الكفاءة	17
الشركة	19
شركات الأعمال	19

الفصل الأول

المقدمة:

شهد الاقتصاد السعودي تطوراً تاريخياً قبيل أواسط عقد السبعينيات من القرن العشرين نتيجة لتضاعف إنتاج النفط وعوائده. وهي عضو في منظمة الدول المصدرة للنفط (أوبك) وحسب ترتيبها العالمي فهي: الأول في إنتاج البترول واحتياطه، الخامس في احتياط الغاز الطبيعي، العاشر في إنتاج الغاز الطبيعي وقد أدى هذا التطور إلى نمو سريع جداً للاقتصاد الوطني ولعل أبلغ مؤشر على ذلك هو تضاعف الناتج الوطني الإجمالي أكثر من 33 مرة في 28 عاماً، الأمر الذي مكن البلاد من تبني وتنفيذ خطط تنمية خمسية طموحة منذ عام 1970 م ركزت في توجهاتها الرئيسية على إنشاء البنى الأساسية، وتنمية القوى البشرية وتنويع روافد الاقتصاد غير، وذلك بتطوير القطاعات الإنتاجية الأخرى كالصناعة والتعدين والزراعة (عبدالرحمن، 2012).

كما أضى العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمؤهّل لاستيعاب هذه التطورات والمتغيرات الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة عامة أو خاصة للنهوض بمهامها بكفاءة وفعالية، والطريقة المثلى لضمان حسن استخدام مواردها البشرية على النحو الذي يضمن لها القدرة على المنافسة العالمية والتي اتسعت دائرتها بدرجة كبيرة في ظل العولمة.

ان شركات الأعمال اليوم تهدف من وراء تدريبها للموارد البشرية تزويدها بمختلف المعلومات والمهارات والأساليب المتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير بشكل ايجابي واكسابهم المرونة اللازمة بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل، الذي سلوكهم واتجاهاتهم يعكس في الأخير مدى قدرة المنظمة على مواجهة التحديات، وحتى يحقق هذا النشاط أهدافه لا بد أن يصمم بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لكل من المنظمة والأفراد والسهل على متابعة السير الحسن لأنشطتها. هذا إضافة إلى القيام بتقييم نتائجها لتقرير مدى النفع المحقق من هذا النشاط. (عبد الرحيم، 2018: 14)

لا شك في أن الإنسان هو ذلك العنصر الفعال والمؤثر الذي تدور من حوله كافة العلوم والمعارف ساعية إلى تطويره والرقى به عن كافة المخلوقات لما أكرمه الله عز وجل بنعم شتى تميزه عن سواه. وقد سعى الإنسان منذ بداية الخليقة إلى تطوير نفسه تدريجياً حتى المستوى الذي وصل إليه في وقتنا الحاضر وكان ذلك عن طريق الممارسة والمحاولة والتعلم والتدريب المستمر الذي أدى إلى تقدم في قدراته وتنمية لمواهبه المختلفة. ولهذا تسعى جميع الدول والمؤسسات المختلفة إلى الاهتمام بالعملية التدريبية مؤمنة بالأهمية القصوى لذلك وخاصة عقب الثورة المعلوماتية والتقنية الحديثة التي يشهدها العالم. ونظراً لارتباط التدريب المباشر بالكفاءة الإنتاجية لأي جهاز، كما أنه أصبح ذلك الهاجس الذي يشغل تفكير القيادات والإداريين والمفكرين على حد سواء لما يشكله من تقدم ونجاح لعمل أي منظمة أو منشأة إذا فعل عنصر التدريب وتمت الاستفادة منه. وطالما أن هذه الدراسة ذات علاقة بالتدريب فإنه يجب استعراض التدريب من حيث مفهومه وأهميته وأهدافه وأنواعه وأساليبه. (جادالله، 2016: 22)

ولقد تم اختيار دراسة هذا الموضوع لعدة اهتمامات من وجهة نظر الباحثة كان أهمها هو أهمية العنصر البشري في المؤسسة فهو المورد الذي تتوقف عليه الكفاءة، وفعالية المؤسسة، وبالتالي نموها وبقائها ومحاولة البحث والتعمق في الموضوع واكتساب بعض المعلومات من خلال الدراسة والاهتمام بفعالية التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية.

-مشكلة الدراسة.

رغم إدراك العديد من شركات الأعمال في المملكة العربية السعودية لأهمية التدريب المستمر، إلا أن واقع الممارسات التدريبية لا يزال يواجه تحديات تتعلق بضعف المواءمة بين برامج التدريب واحتياجات الموظفين، أو محدودية قياس الأثر الفعلي للتدريب على الأداء الوظيفي. ويلاحظ أن بعض المؤسسات تعتمد على برامج تدريبية نمطية أو غير منهجية، مما يقلل من فعاليتها في تطوير الكفاءات وتحقيق الأهداف التنظيمية. ومن هنا تبرز إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

- ما دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية؟
وينبثق من هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، من أبرزها:
- ما أنواع برامج التدريب المستمر المقدمة للموظفين في شركات الأعمال؟
 - إلى أي مدى تسهم هذه البرامج في تحسين الأداء الوظيفي؟
 - ما العوامل التي تؤثر على فاعلية التدريب المستمر في بيئة العمل السعودية؟

-أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، أبرزها:

1. الأهمية النظرية:
 - تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الموارد البشرية، وخاصة في موضوع التدريب المستمر وعلاقته بكفاءة الأداء.
 - تقدم إطارًا علميًا يساعد الباحثين والمهتمين على فهم العلاقة بين التدريب والتحسين الوظيفي في بيئة الشركات السعودية.
2. الأهمية التطبيقية:
 - توفر نتائج الدراسة بيانات واقعية يمكن أن تُستثمر من قبل صُنّاع القرار ومديري الموارد البشرية لتطوير السياسات التدريبية في الشركات.
 - تساعد الشركات على تقييم فاعلية برامجها التدريبية، واقتراح آليات لربطها مباشرة برفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم.
 - تتماشى مع التوجهات الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030، والتي تركّز على تنمية رأس المال البشري وتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص.

-أهداف الدراسة-

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على واقع التدريب المستمر المقدم للموظفين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية.
2. تحليل العلاقة بين التدريب المستمر وكفاءة الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
3. استقصاء مدى فاعلية برامج التدريب المستمر في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.
4. تحديد المعوقات التي تحد من تحقيق الأثر المرجو من التدريب في بيئة العمل.
5. تقديم توصيات عملية لتطوير السياسات التدريبية في شركات الأعمال بما يساهم في رفع كفاءة الموظفين.

-تساؤلات الدراسة-

تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما واقع التدريب المستمر المقدم للموظفين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما مدى مساهمة التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في تلك الشركات؟
3. ما الأثر الذي تُحدثه برامج التدريب المستمر على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم؟
4. ما المعوقات التي تواجه تطبيق برامج التدريب المستمر بفاعلية في شركات الأعمال؟
5. ما السبل المقترحة لتطوير برامج التدريب المستمر بما يحقق رفع كفاءة الموظف؟

-فروض الدراسة-

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تفترض الدراسة ما يلي:

الفرضية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الفئة العمرية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير قطاع العمل.

الفرضية السادسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:-

نظرية رأس المال البشري

مفهوم نظرية رأس المال البشري

تنطوي الفكرة الرئيسية لنظرية رأس المال البشري على أن الاستثمار في التربية والتعليم يشبه إلى حد بعيد الاستثمار في المشاريع الاقتصادية المختلفة، كالزراعية والصناعية والتجارية، وأن لعملية الاستثمار في التربية والتعليم مردوداً مادياً واجتماعياً يفوق الكلفة التي تنفق عليها .

وعلى الرغم من أهمية هذا المفهوم وعالمية انتشاره، إلا أن أحداً لم يدع لنفسه الفضل في تطوير هذا المفهوم. ولكن المؤكد أن مجموعة كبيرة من علماء الاقتصاد والتربية قد ساهموا جميعاً في بلورة هذا المفهوم بشكله الحالي على الصعيدين النظري والعملي. فعلى الصعيد النظري، نجد أن لآراء بيتي Petty وسميث Smith و مارشال Marshal وغيرهم الفضل في جلب الاهتمام بالتربية على اعتبار أنها توظيف مثمر لرؤوس الأموال. وأما على الصعيد الإجرائي أو العملي، فإننا نجد مجموعة أخرى من العلماء قد حاولوا، ومنذ عقود خمسة ترجمة الآراء النظرية إلى أرقام، من خلال بحوثهم الميدانية لقياس مساهمة التربية في النمو الاقتصادي لمجتمعات متعددة. وكان من بين الذين مثلوا هذا الاتجاه شولتز Schultz ودينيسون Denison وساكروبولوس Psacharopoulos وغيرهم.(السعود، (1999).

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

-مقدمة

من خلال البحث عن الدراسات التي لها علاقة بموضوع دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية وجدت الباحثة بعض الدراسات العربية عن التدريب ذات علاقة ببعض جوانب البحث.

ومن هذه الدراسات ما يلي:

-الدراسات السابقة

دراسة/ محمد، جواهر يوسف جعفر (2024)

العنوان/ أثر التدريب في زيادة الكفاءة الإنتاجية في الشركات والمؤسسات العامة بالتطبيق على شركة زين السودان خلال الفترة من 2017-2021 م.

هدفت الدراسة إلى التعرف على النشاط التدريبي بشركة زين السودان، وبيان أهمية التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء العاملين وكفاءة الإنتاج بشركة زين السودان. وقد استخدم في البحث المنهج الوصفي ودراسة الحالة والمنهج الاستقرائي والطرق الإحصائية لتحليل وجمع البيانات والمعلومات باستخدام برنامج (spss). تمثلت مشكلة الدراسة في أن هنالك خلل أو ضعف وتدني في الكفاءة الإنتاجية ربما يكون السبب في ذلك عدم التطبيق السليم علي التدريب أو عدم كفاءة التدريب أو عدم جودة عملية التدريب. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن شركة زين السودان من واقع تحليل البيانات انه يتم مراجعة البرامج التدريبية دورياً لتثبيت أو إبعاد البرامج غير الضرورية، وان هنالك علاقة بين عملية التدريب والكفاءة الإنتاجية. أهم توصيات الدراسة العمل على تطوير البرامج التدريبية المناسبة التي تحقق أهداف الشركة، وضرورة تبني الشركات الوسائل التكنولوجية الحديثة كأساس لتطبيق برامج استراتيجية التدريب وذلك لماله من أثر إيجابي على العملية التدريبية، وان يكون التخطيط لنشاطات التدريب بشكل مستمر بأنواع الأسلوب الشمولي الذي يولي اهتماما لكافة عناصر المدخلات والعمليات والمخرجات.

دراسة/ مقبل بن محمد مقبل العنزي (2023)

العنوان/ أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)

تهدف هذه الدراسة: إلى معرفة أثر التدريب بأبعاده (الدورات التدريبية على المعلومات الفنية، الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية، التدريب أثناء العمل) في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة. كما تهدف الدراسة الى تحديد أي بعد من أبعاد التدريب هو الأكثر تأثيرا في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية. وكذلك بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية، الحالة الاجتماعية). وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (77) من موظفي مصلحة مطابع الحكومة البالغ عددهم (250) موظفا وجميعهم من المواطنين السعوديين. وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية. ومن ثم تم تحليل الإجابات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS. وكان أهم نتائج الدراسة: أن التدريب يؤدي إلى تحسين معارف ومهارات العاملين ويساعد في تجديد المعلومات وتحديثها، وان التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل، وأن هناك علاقة ارتباط

قوية بين التدريب بكافة أبعاده والأداء الوظيفي، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية للدراسة. وأهم ما أوصت به الدراسة: تعزيز أبعاد التدريب المختلفة في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية ومؤسسات القطاع العام والتطبيق الميداني لأبعاد التدريب في مصلحة مطابع الحكومة من أجل ضمان كفاءة وفعالية ونزاهة أبعاد التدريب في تطوير أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة وضرورة توفير مصلحة المطابع الحكومة مؤشرات أداء محددة وعلى درجة عالية من الكفاءة والنزاهة، حتى يتم تقييم أداء الموظفين بناء عليه.

دراسة/ محمد بشر الكاتب و محمد النور آدم احمد(2023)

العنوان/ اثر التدريب في رفع كفاءة العاملين في المؤسسات الاستشفائية دراسة حالة مستشفى الصداقة التشادية - الصينية في الفترة من ٢٠١٦-٢٠٢١ م

هدف البحث الى إبراز أهمية التدريب والدور الفعال الذي يقوم به في التنمية وتطوير الأفراد العاملين بالمؤسسة الاستشفائية؛ وما مدى توافق البرنامج التدريبي مع الاحتياجات التدريبية تسليط الضوء على أساليب وطرق التدريب الفعال من اجل معرفة نقاط القوة والضعف في تدريبات المؤسسات الاستشفائية. وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج منها ان التدريب عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله يهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها. وجود اهتمام من طرف إدارة المواد البشرية بالمستشفى بتدريب موظفيها دراية منها على أهمية التدريب وضرورته لتحسين الخدمة الصحية إن العاملين بالمؤسسة لديهم قناعة بأن التدريب يحسن من كفاءتهم وأن أدائهم لمهامهم بعد التدريب كان أكثر سهولة وبأقل وقت من السابق. واوصى البحث - ضرورة توعية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بالأهمية القصوى في مشاركة العاملين مع الإدارة في وضع خطط التدريب وذلك ضمانا لنجاح البرنامج التدريبي في تحقيق الأهداف المرجوة. وضع برامج تدريبية متخصصة وبشكل دوري ومستمر، وتطبيقه على العاملين في كافة المستويات الوظيفية.

دراسة/ بندر هادي قادري (2022)

العنوان/ أثر التدريب في رفع كفاءة أداء الموظفين بإدارة الموارد البشرية بالقطاع الغربي للرعاية الصحية الأولية ، المملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب في أقسام الموارد البشرية بالقطاع الغربي للرعاية الصحية الأولية المتمثلة في الإستحقاقات والرواتب - العقوبات والحسميات - النقل والتكليف الإجازات - الأرشيف - المتعاقدين - النسخ والطبع وأثره في رفع كفاءة أداء الموظفين بإدارة الموارد البشرية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع البحث من جميع الموظفين والموظفات بقسم الموارد البشرية بإدارة شؤون المراكز الصحية بجازان ورؤساء الموارد البشرية بالمراكز الصحية التابعة، أما عينة البحث فكان عددها (50) من الموظفين بقسم الموارد البشرية. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة عن البحث، حيث احتوت على (70) فقرة، واشتملت على (7) أبعاد، أما الأساليب الإحصائية المستخدمة فكانت التكرارات والنسب المئوية والرتب المتوسط الحسابي، ومعامل ألفا كرونباخ. وقد توصل البحث

لمجموعة من النتائج من أهمها أن نظم الرواتب والاستحقاقات تؤثر على مستوى إنتاجية العاملين وتساعد في تحسين إنتاجيتهم بشكل عام وأن المؤسسة تطبق نظام رواتب عادل ومناسب ويراعي الفروقات الفردية للعاملين واختلاف المراكز الوظيفية. وتمثل نظام الرواتب أدوات فعالة في تحفيز العاملين وتحسين إنتاجيتهم في المؤسسة. وقد أظهرت نتائج البحث أن أقسام إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل إيجابي على كم ونوع أداء العاملين وتزيد من جودة العمل من ناحية وترفع الروح المعنوية للعاملين من ناحية أخرى. وأظهرت نتائج البحث أيضا مساهمة الأرشيف في رفع كفاءة العمل والأداء المهني في المؤسسة. وسهولة وسرعة نقل المستندات داخل الحاسوب وعبر الشبكة، فضلا عن سرعة وسهولة إعداد نسخا احتياطية عديدة للأرشيف سواء للحفظ أو للاطلاع. وقد أوصي البحث بضرورة إشراك العاملين في وضع خطط واستراتيجيات التحفيز بشكل عام حيث أن ذلك يزيد من رضي العاملين بشكل عام.

دراسة/ الزهراني، صالح سعيد (2021)

العنوان أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء علي موضوع التدريب وأهميته بالنسبة للموارد البشرية والتعرف على أساليب نجاح وفشل البرامج التدريبية وإبراز دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية ومعرفة المبادئ التي يقوم عليها التدريب وافترضت الدراسة لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وإنتاجية العاملين عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha < 0.05$)، وأنه لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وجودة العمل عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha < 0.05$)، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوي ($\alpha < 0.05$) في الموظفين في القطاعين العام والخاص حول أثر التدريب في رفع كفاءة العاملين، وتكون مجتمع هذا البحث من عدد من الموظفين في القطاعين العام والخاص وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية من عدد من الموظفين في القطاعين العام والخاص وعددهم 50 مفردة وتم استخدام أداة الاستبيان في الدراسة الحالية وتم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في spss باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتباين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لمناسبته لدراسة الظاهرة وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وإنتاجية العاملين، ويؤكد تلك النتيجة معامل الارتباط (1.0)، وبالتالي ترفض الدراسة الفرض الأول القائل بأن لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وإنتاجية العاملين. وتقبل الفرض البديل بأنه لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وإنتاجية العاملين، وتوضح أنه توجد علاقة دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha < 0.05$) في وجهات نظر الموظفين في القطاعين العام والخاص حول أثر التدريب في رفع كفاءة العاملين حيث أن معامل الارتباط بلغت قيمته (-0.071) وأوصت الدراسة بأنه لا بد من إكساب الموظفين في القطاعين العام والخاص بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم الإدارية لا بد زيادة الاستقرار للعاملين في العمل مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتدربين ولا بد تنمية اتجاهات الموظفين في القطاعين العام والخاص الإيجابية نحو العمل والعاملين معهم ولا بد من مواكبة الموظفين في القطاعين العام والخاص للمستجدات في حقول المعرفة ذات العلاقة بعملهم.

العنوان/ دور برنامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة مسحية على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية

سلطت الدراسة الضوء علي دور برامج التدريب علي راس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية لتحقيق رؤية المملكة 2030 دراسة مسحية على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة تكونت من قسمين؛ الأولي عبارته عن السمات الشخصية عن المستجيب (العمر، والجنس، والمستوي التعليمي، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخبرة، والمرتبة الوظيفية، وعدد الدورات التدريبية)، والثانية عبارته عن 6 محاور شملت نوعية وفترة التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية واختيار المدربين وتقييم العملية الإدارية ورفع كفاءة الأداء لتحقيق رؤية المملكة، وتم توزيعهم على 175 موظف وموظفة في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في جدة. وقد خلصت الدراسة الي عدة نتائج منها انه يساهم البرنامج التدريبي القائم على الأساليب الحديثة والمتطورة في رفع كفاءة أداء العاملين، كما يساعد اختلاف الفترات الزمنية للتدريب خلال العام في رفع كفاءة الأداء. واوصت الدراسة بضرورة استخدام أسلوب مقارنة أداء المتدرب قبل التدريب وبعد التدريب لملاحظة ما طرأ من تغيرات في المعلومات والمهارات وبالتالي تقييم العملية التدريبية.

المبحث الأول: التدريب المستمر

مفهوم التدريب:

من أجل إعطاء صورة واضحة عن مفهوم التدريب، ونظراً لتعدد وتنوع التعريفات التي وردت في أدبيات الدارسين والمهتمين التي جاءت استجابة للتباين الأيديولوجي بين المفكرين من جهة واختلاف المكان والزمان بين المجتمعات من جهة أخرى، فقد تم الاعتماد على مدرستين مختلفتين في الاتجاهات والشكل ولكن يبقى المضمون قريباً وبشكل كبير، وهما المدرسة البريطانية والمدرسة الأمريكية، فقد عرف البريطانيون التدريب على أنه عملية تطوير منظمة لاتجاهات ومعرفة ومهارة ونمط سلوك الفرد لأداء مهمة أو عمل بشكل ملائم. نلاحظ ان التعريف يركز على الأمور التالية: (الجوهري، 2014: 183)

1. تطوير منظم: أي أنه يعني تخطيطاً وتنظيماً ورقابة.

2. الفرد: أي أنه لا يعني الجماعات أو المنظمات.

3. الأداء: أي إنجاز مهمة أو عمل ما.

أما المدرسة الأمريكية فقد عرفت التدريب على أنه أية إجراءات تمارسها المنظمة. ويقصد بها تعظيم وتقوية التعليم لأفراد المنظمة بالشكل الذي يساهم في كفاءة المنظمة. ومن خلال هذا التعريف نجد بأنه يركز على ما يلي: (الجوهري، 2014: 183)

(1) إجراءات مؤسسية: بمعنى أننا نتحدث عن عمليات متناسقة ومخططة.

(2) تعظيم وتقوية التعليم: بمعنى أننا نسعى إلى التعلم على الصعيدين الفردي والمؤسسي.

(3) كفاءة المنظمة: إن الهدف هو الكفاءة الكلية للمنظمة. (الطعاني، 2007: 55)

وعرفه الهيئتي على أنه: جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل. (الخطيب، 2006، ص 300).

كما عرفه William F. Glueck بأنه النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات، وصقل قدراته وتنمية مهاراته، وتغيير اتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المنظمة (Glueck, 1996, p.22). كذلك عرف عبيد التدريب في أنه "كل عمل من شأنه أن يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان الإلمام بدقائق العمل وظروفه، أو خلق مهارات تنموية أو إدارية تحتاج إليها المنظمة، أو تغيير وجهات النظر أو المعتقدات لدى الأفراد تغييراً من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على ناتج عملهم (عبيد، 2003، ص 22)

ويمكن تعريف التدريب بأنه خطوات تعليمية لاكتساب المهارات والنظرات والقواعد والسلوكيات لتحسين مستويات أداء العاملين. (L.byars & W.Rue, 2000)

ويعرف التدريب المستمر: على أنه عملية تحسين مهارات وقدرات الأفراد من خلال التعلم والتطوير. ويمكن أن يكون التدريب المستمر رسمياً أو غير رسمي، ويمكن أن يتم في مكان العمل أو خارجه. (الحربي، 2018، م 148-178)

المدرّبون هم الأفراد الذين يقومون بتدريب الآخرين على مجموعة متنوعة من المهارات، ولهم دور مهم في مساعدة الآخرين على تحقيق أهدافهم، وتقديم التوجيه والدعم والتحفيز للعاملين (الحربي، 2018م، 148-178)

ويهدف التدريب إلى تحقيق مزايا عديدة للفرد والمنظمة، والتي من أهمها ما يلي:

أ- مزايا التدريب بالنسبة للعاملين:

- 1- إكساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.
 - 2- إكساب الفرد خبرات ومعارف ومهارات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر في العمل.
 - 3- زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لإكساب معلومات، وخبرات ، وقدرات جديدة، مما يؤدي لرفع روحهم المعنوية.
- ب- مزايا التدريب وأهميته للمنظمة ما يلي:

1. تنمية كفاءات، وخبرات العاملين، وزيادة مهاراتهم.
2. إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية.
3. مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية، ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي (الخطيب، 2006، ص 303).

ج- أهمية التدريب في تنمية العلاقات الشخصية:

- 1) تقوية العلاقة بين الإدارة والموظفين.
- 2) تنمية قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات المؤسسية.
- 3) تعزيز تنمية التفاعل الاجتماعي بين الموظفين (فارسي، 2012م، ص 56).

أهداف التدريب المستمر:

1. تخفيض معدل ترك العمل وتغيير السلوك الغير مرغوب للعاملين..
2. تخفيض تكاليف إعادة التوظيف والبحث عن موظفين جدد..
3. تبسيط عملية التعلم واكتساب المهارات وتخفيض القلق الوظيفي للموظفين الجدد (Bohlander & others، 2011)
4. تنمية الكفاءات والمهارات اللازمة للعمل الذي يؤديه الموظف في الفترة الحالية.
5. تزويد العامل بالقدر المناسب من المعلومات اللازمة بهدف تطوير معلوماته في المجالات التالية:
6. طبيعة المنظمة التي يشارك فيها الفرد حاليًا وكيف ترتبط هذه الوظائف بوظائف أخرى في المنظمة.
7. طبيعة وأنشطة وتاريخ وثقافة المنظمة.
8. البيئة الخارجية للمنظمة وأثرها على أنشطتنا.
9. الجوانب السلوكية للعاملين في مشاريع التنمية (زايد ، 2003م، ص 285-286)

أنواع التدريب المستمر:

هناك نوعان من التدريب :

أولاً: التدريب أثناء العمل:

يتلقى الموظف الجديد التوجيهات والتعليمات من رئيسه، ويوضح له أسلوب العمل، ويهتم به الرئيس في المرحلة الأولى، ويوضح له ما هو الصواب والخطأ، والحقوق والالتزامات، وأفضل طريقة لأداء الوظيفة.(عبد المنعم وآخرون ، 2017م، ص 20-1).

يتم إجراء هذا النوع من التدريب بطرق مختلفة أثناء الخدمة وفي نفس مكان العمل، بما في ذلك:

1. أن يبدأ الموظف الجديد في تحمل مسؤولية وظيفته تسمى "فترة تجريبية".
2. يقوم بالتناوب بين وظائف أو أنشطة متعددة يتم من خلالها تقديم المتدرب بأراء مختلفة للوظائف المختلفة التي يحتاج إلى التعرف عليها.
- 3 الانخراط في التغيب عن العمل.
4. المشاركة في أعمال اللجنة للسماح للمشاركين التعرف على تجارب وآراء الآخرين.
- 5 توزيع الوثائق والكتيبات الموجهة للموظفين الجدد.

ثانيا : التدريب الرسمي خارج العمل :

يعني التدريب الرسمي أن التدريب يتم إعداده وإجراء وإصدار الشهادات لأنه يتم خارج العمل، أو في قسم منفصل من نفس المؤسسة، أو في المؤسسات المتخصصة مثل الهيئات الإدارية ومراكز التدريب والجامعات أو بعض المؤسسات أو المكاتب المتخصصة. عبد المنعم وآخرون 2017م، ص 20-1).

هناك وسائل وطرق مختلفة لهذا النوع من التدريب، منها:

المحاضرات والندوات والمؤتمرات والمناقشات جامعية والحوارات مفتوحة ودراسات حالة ولعب الأدوار ووسائل القرار والمسابقات التنافسية والرحلات الميدانية.

تركز المقارنة بين طريقة وأخرى على العديد من الاعتبارات والعوامل التي يجب مراعاتها قبل اختيار طريقة التدريب المناسبة عبد المنعم، وآخرون، (2017م)

ومن أهم هذه الاعتبارات:

1. قابلية تطبيق طرق التدريب على المواد التدريبية والمتدربين.
- 2 طبيعة المتدربين، واتجاهاتهم، ومستواهم العلمي، والتنظيمي
- 3 توافر المرافق المادية المستخدمة للتدريب، مثل القاعات والمعدات والمعدات اللازمة لإتمام عملية التدريب.

4 مدى ملائمة متى واين تتوفر كل طريقة تدريب.

5 إلمام المدرب بطريقة التدريب.

6 عدد المشاركين في البرنامج التدريبي، وكلما قل عدد المشاركين، زاد احتمال استخدام نهج قائم على المناقشة (عبد المنعم، وآخرون ، 2017م، ص (201)

نجاح وفشل التدريب:

نجاح التدريب ليس بمجرد عقد دورة تدريبية ولا يخفى على القارئ العدد الهائل للدورات التدريبية التي تفشل في تحقيق أهدافها. إن هدف الدورة التدريبية هو تنمية مهارات المتدربين أو زيادة معرفتهم بما يفيدهم في عملهم أو حياتهم وبالتالي فإن عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من الدورة التدريبية يعتبر فشلاً للدورة التدريبية. إذا قامت المؤسسة بعقد دورات تدريبية للارتقاء بالجانب الإداري ثم لم يستخدم المتدربون ما تعلموه من مهارات في عملهم فإن الدورة التدريبية تكون قد فشلت. هناك الكثير من الأسباب لفشل الدورة التدريبية: - (حمود، 2018: 121)

(1) الدورة التدريبية لا علاقة لها بالعمل: كثير من الدورات يعقد لمجرد استهلاك ميزانية التدريب دون الاهتمام باختيار الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التدريبية.

(2) الدورة التدريبية نظرية جداً: قد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب ولكنه ليس له خبرة عملية في الموضوع وبالتالي يفشل في تنمية المهارات العملية التي يحتاجها المتدربون.

(3) المتدربون تم اختيارهم حسب أهواء المدير وليس حسب حاجة العمل الفعلية: البعض يعتبر الدورة التدريبية من قبيل الجائزة التي يعطيها المدير لمن يحب وبالتالي تجد شخصاً لا علاقة له بموضوع التدريب يحضر الدورة التدريبية بينما الموظف الذي يحتاجها في عمله لا يحضرها.

(4) المتدربون ليس لديهم رغبة في التعلم: لا بد من التأكد من قابلية المتدربين للتدريب فبعض المدراء لن يغيروا أساليبهم الإدارية ولو حضر مئات الدورات الإدارية لأنه لا يظن أن نظريات الإدارة يمكن تطبيقها في عالمه. (حمود، 2018: 123)

(5) المادة التدريبية سيئة: كثير من المدربين يحاول استغلال المادة التدريبية التي يملكها ولا يحاول تغييرها حسب نوعية المتدربين، هذا يكون له تأثير سيء، فالمتدرب يريد مثلاً قريباً لواقعه، بل الكثير من المدربين يستخدم مادة تدريبية منقولة من الشبكة الدولية وبالتالي تكون الامثلة من واقع آخر وبيئة مختلفة وتكون المادة التدريبية غير مناسبة لا للمدرب ولا للمتدرب. (صالح، 2015: 156)

(6) المدرب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية المهارات: قد يكون سبب الفشل هو عدم قدرة المدرب على شرح الموضوع واستخدام أساليب التدريب.

(7) المدرب ليس مهتماً بتدريب المتدربين: يجب أن يكون المدرب حريصاً على خروج المتدربين وقد اكتسبوا المهارات التي يحتاجونها.

(8) بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه: هذه آفة وأي آفة، حيث يكتسب المتدرب مهارات ومعارف جيدة ثم عند عودته لعمله يجد الجميع يرفض أن يسمح له باستخدام هذه المهارات. (حمود، 2018: 125)

المبحث الثاني: رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال

مفهوم الكفاءة:

عرفت الكفاءة أنها هي (الأنباء الطيبة عن الإدارة العلمية، فإنها تصبح هي السبب الاساسي وراء الحاجة الى مثل هذه الفلسفة ونحن في حاجة الى مناقشة الكفاءة قبل أن نتطرق نحو تحليل مفصل للعلم في مجال الادارة لان الرغبة في تحقيق الكفاءة كانت هي الدافع المحرك لظهور الفكر الاداري المنظومي . (جاك دنكان (1991م)، ص 5)

وهي القدرة التي يظهرها الفرد في وضع معارفه حيز التنفيذ، كما تعرف الكفاءة على أنها هي القدرة على انجاز مجموعة من المهام المحددة والواضحة والقابلة للقياس في اطار النشاط. كما يمكن القول ان الكفاءة تعني بالنسبة للموظف أن يوفر له العمل المرضى والمناسب ويمنحه القدر الملائم من السلطة ما التحديد الواضح للاختصاصات وان يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقية امامه وتوفير الأجر المناسب. ويمكن تعريفها انها عملية مستمرة متفاعلة تهدف الى توجيه الجهود الفردية والجماعية نحو تحقيق أهداف مشتركة باستخدام الموارد المتاحة. أما الكفاءة من وجهة نظر الإدارة فهي النظام القادر على تخفيض تكاليف الموارد اللازمة للإنجاز الأهداف المحددة والمرغوبة دون التضحية مخرجات النظام . (فرح، (2017) ا

كفاءة الأداء الوظيفي: يدل على تنفيذ العمل المطلوب بأقل تكلفة وبأقصر وقت وبأقل جهد ممكن. (محمد، (2021) .

رفع كفاءة الموظف للقيام بمهامه الأساسية

1 - من خلال :

أ - توفر

أولاً : الكفايات والمهارات : وهي تصور و إطار مرجعي ينطلق منه القائد و الإداري الناجح في عمله ، و أشار إليها Robert Katz في منتصف القرن العشرين في مؤلف له سنة 1955م وهي :

1- المهارات الإنسانية: وتتمثل في مقدرة الموظف المسؤول على التعامل الفعال كعضو في جماعة ، وعنصر فاعل في تنمية المجهودات التشاركية من خلال فريق يتولى قيادته أو عضوا فيه ، ومن خلال الموازنة بين توظيف هذه المهارة الإنسانية ، وتفعيلها جنبا إلى جنب مع متطلبات العمل و المهارة الفنية له .

ويتصف الرئيس أو الإداري الناجح بمهارات إنسانية إدارية متطورة إذا كان يعرف نفسه ... نقاط ضعفها ... وقوتها إذا كان آمنا ذاتيا، واثقا بمقدرته على التعامل مع الأفكار و البدائل المتجددة إذا كان قادرا على إحداث تغيير منظم في الآخرين من خلال تعامله الإنساني.

فهو :

- على درجة عالية من الغيرية ، متمكن ، ماهر في فهم الآخرين وتبصر سلوكهم ، و يحترم معتقداتهم.

- حريص على السعي والعمل لإيجاد جو من القبول و الأمان لكل العاملين في المؤسسة ، ولزملائه و لكل الأطراف التي يتعامل معها.

- مدرك لأي عمل أو سلوك إنساني يقوم به ، و له أثر في سلوك زملائه و رؤوسيه وكل الأطراف والجهات التي يتعامل معها .

2- المهارات الفنية : وهي كل المهارات المتعلقة بالأساليب و الإجراءات الإدارية و التعليمية و التقنية المتخصصة ، التي توفر و تحقق فهما ودراية في مجالات العمل ، تجعل المسؤول و الموظف قادرا على القيام بمتطلبات العمل و تأدية دوره كاملا .

فالمسؤول و الموظف الماهر فنيا :

- لديه معرفة متخصصة في مجال تخصصه ، و معرفة عامة في المجالات الأخرى.
- عنده قدرة تحليلية عالية في مجال تخصصه ومتواضعة في المجالات الأخرى.
- يستطيع استخدام كفاياته المهنية والوظيفية بأساليبها ووسائلها بكفاءة عالية.

ويمكن للقادة و المسؤولين والموظفين ، إكتسابهم المهارات الفنية الضرورية لتأدية مهام وظائفهم من خلال :

- برامج مصممة متخصصة لأعمالهم وتأهيلهم عليها.
- تعريضهم لنشاطات و مساقات أكاديمية مدروسة ومبرمجة بعناية تامة.
- نقل الخبرات العملية إليهم من المؤسسات المشابهة أو بيوتات الخبرة والتدريب المتميزة.

3- المهارات الإدراكية : وهي قدرة الرئيس أو الموظف على رؤية مؤسسته (الجامعة كلا متكاملا، مدركا شبكة العلاقات بين كافة القطاعات والوظائف ومكوناتها الفرعية، وكيف أن أي تغيير في أي مكون سيؤثر وبالضرورة و بدرجات متفاوتة على بقية المكونات التي يشملها النظام الجامعي كغيره من الأنظمة الأخرى .(مطالقة، علي سالم(2002).

العوامل المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي

أولاً: العوامل التي تتعلق ببيئة العمل

1. المعلومات

- تصف المتوقع من الأداء.
- تكون بمثابة إرشادات واضحة ودقيقة عن كيفية أداء العمل.
- تتضمن تغذية راجعة ذات علاقة ومتكررة عن الأداء. (درة، 2003، ص 77)

2. الموارد

- هي أدوات وموارد ووقت ومواد صممت لتحقيق حاجات الأداء.
- يجب أن تكون متوفرة للقادة في المنظمة.
- يجب أن يكون عدد العاملين كافيا.
- توفر عمليات عمل منظمة.

3. الحوافز

- حوافز مادية كافية مرتبطة بالأداء
- حوافز غير مادية.
- فرص نمو مسلكي مهني
- عواقب واضحة للأداء السيئ. (درة، 2003، ص80)

ثانياً: العوامل التي تتعلق بالفرد العامل في المنظمة:

(1) المعارف

- تدريب مصمم بطريقة منهجية يلي متطلب العاملين ذوي الأداء المثالي.
- فرص للتدريب.

(2) القدرات

- وجود توافق بين العاملين ووظائفهم
- عمليات اختيار جيدة للعاملين.
- جدولة مرنة تلبي قدرات العاملين المتقدمة.

(3) الدوافع

- تقدير لرغبة العاملين في العمل للحصول على الحوافز المتوفرة.
- تقدير لدوافع العاملين.
- استقطاب عاملين ذوي قدرات تتماشى مع ظروف العمل وحققه.

التدريب و أثره في رفع كفاءة الموظف

إن التدريب يركز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من أجل أحداث التغيير في سلوك الفرد وتحسين أدائه في العمل، وحيث أن التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته فإنه ومن هذا المنطلق يساهم مساهمة مباشرة في تحسين مستوى الفرد الاقتصادي والاجتماعي ويزيد من درجة الأمان الوظيفي للفرد.

وإن للتدريب دوراً كبيراً وهام في رفع الكفاءة والأداء للموظف سواء من أجل زيادة قدرات رجال البيع على عقد الصفقات وسواء كان التدريب في مجال العمل أو خارجه ونوضح دور التدريب في رفع الكفاءة والأداء للموظف فيما يلي:

1. إن التدريب يساعد العامل على تحسين وزيادة فعالية القرارات وحل المشكلات.
2. يساعد على الثقة بالنفس وتطور الذات.
3. يساعد العامل على كيفية التعامل مع الضغوط والصراعات والإحباط في العمل.
4. يقدم معلومات جيدة عن كيفية تحسين طرق الاتصالات وبناء الطراز القيادي.
5. يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز في العمل. وتحسين فرص العمل.

6. يفتح المجال للموظف نحو الترقية والتقدم الوظيفي.

7. يخفف من حدة الخوف من الإقدام على ممارسة أعمال جديدة. (علاقي، 1993: 346)

مفهوم شركات الأعمال

تعريف الشركة:

الشركة في اللغة: يقول ابن فارس: الشين والراء والكاف أصل يدل على مقارنة وعدم انفراد، فالشركة تعني أن يكون الشئ بين اثنين لا ينفرد به أحدهما، يقال: شاركت فلانا في الشئ إذا صرت شريكة، وتقول: أشركت فلانا: إذا جعلته شريكا لك (معجم مقاييس اللغة ص 265)

والشركة: مخالصة الشريكين، يقال: اشتركنا بمعنى تشاركنا (لسان العرب).

والشركة: عقد بين اثنين فأكثر للقيام بعمل مشترك، والشريك: المشارك في تجارة ونحوها (المعجم الوجيز).

الشركة في الاصطلاح: عرفت الشركة بعدة تعريفات:

1. عرفها البعض بأنها: عقد مالكي مالمين فأكثر على التجرفها معا أو على عمل والريح بينهما بما يدل عرفا (أسهل المدارك 1995م)

2. وعرفها الشيخ خليل بأنها: إذن في التصرف لهما مع أنفسهما ومعناه أن يأذن كل واحد من الشريكين لصاحبه في أن يتصرف في مال لهما في إبقاء حق التصرف لكل منهما (حاشية الشيخ محمد عبده الدسوقي)

نعريق شركات الأعمال:

شركات الأعمال تسعى لتحقيق مصالح مالكيها وإدارتها والعاملين فيها. ومن الصعوبة بمكان تطابق أهداف الدولة المضيفة مع أهداف الشركة الدولية، مما يوجب على الدولة أن تقوم بوضع القيود على بعض أو كل نشاطات الشركات الأجنبية العاملة على أراضيها (الخضر، 2010).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة-

تضمن الفصل الثالث شرحاً مفصلاً لمنهجية الدراسة الميدانية ، والإجراءات المستخدمة لتنفيذ الدراسة وتحقيق أهدافها ، و تم في البداية توضيح المنهج المستخدم ، ثم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة ومميزاتها ، ومن ثم تصميم أداة جمع البيانات مع ضمان صدقها وثباتها ، بعد ذلك يتم عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة ، ويتبين ذلك على النحو الآتي:

-المنهجية وطرق البحث-

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف واقع التدريب المستمر في شركات الأعمال، وتحليل أثره في رفع كفاءة الموظف، من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائياً لاستخلاص العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات.

ثانياً: مجتمع الدراسة

جميع الموظفين العاملين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية، ممن خضعوا أو يخضعون لبرامج تدريب مستمر خلال السنوات الأخيرة.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (28) استبانة نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة..

رابعاً: أدوات الدراسة

أستخدم في هذه الدراسة أداة الاستبانة ، وقد تم تصميمها وفق خطوات منهجية، حيث تتكون استبانة الدراسة من ثلاثة أقسام وهم على النحو التالي:

القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثة جمعها من أفراد الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

القسم الثاني: البيانات الشخصية، والمتمثلة في: (الجنس، الفئة العمرية ، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة ، نوع القطاع، عدد الدورات).

القسم الثالث: متغيرات الدراسة، ويتكون من ثلاثة محاور رئيسية، مكونين من 15 فقرة وهي على النحو التالي:

جدول (1-3) محاور الاستبانة وعدد فقراتها

المحور	عدد العبارات
المحور الأول: واقع التدريب المستمر في الشركة	5
المحور الثاني : أثر التدريب على كفاءة الموظف	5
المحور الثالث : معوقات فاعلية التدريب	5
الاستبانة	15 فقرة

رابعاً: صدق وثبات الاستبانة

أولاً: صدق الاستبانة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما أعدت لقياسه، وقد تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال التالي:

1. الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من أعضاء الهيئة التدريسية، وقد طلبت الباحثة من المحكمين إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتهي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور الدراسة، بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، واستناداً إلى الملاحظات والتوجهات التي أبدتها المحكمون قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمين.

2. صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة. الجدول (2-3) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
المحور الأول : واقع التدريب المستمر في الشركة			
1.	تتبنى شركتي برامج تدريبية بشكل منتظم	**0.844	0.000
2.	يتم تحديد البرامج التدريبية بناءً على احتياجات الموظفين	**0.896	0.000
3.	البرامج التدريبية المقدمة حديثة ومواكبة للتطورات	**0.941	0.000
4.	التدريب يشمل مختلف الفئات الوظيفية في الشركة	**0.893	0.000
5.	يوجد تنوع في أساليب التدريب (حضور، إلكتروني، عملي)	**0.873	0.000
المحور الثاني : أثر التدريب على كفاءة الموظف			
1.	ساهم التدريب في تحسين أدائي الوظيفي	**0.948	0.000
2.	ساعدني التدريب على اكتساب مهارات جديدة	**0.960	0.000
3.	زادت إنتاجيتي بعد التحاق بالبرامج التدريبية	**0.960	0.000
4.	أشعر بالثقة والتمكن بعد حضور الدورات التدريبية	**0.953	0.000
5.	أدت البرامج التدريبية إلى تحسين جودة العمل لدي	**0.939	0.000
المحور الثالث : معوقات فاعلية التدريب			
1.	بعض الدورات غير مرتبطة بطبيعة عملي	**0.855	0.000
2.	الوقت المخصص للتدريب غير كافٍ	**0.796	0.000
3.	لا يتم تقييم أثر التدريب على الأداء	**0.764	0.000
4.	ضعف الدعم الإداري يقلل من فاعلية التدريب	**0.859	0.000
5.	البرامج التدريبية غير محفزة أو مكررة	**0.766	0.000

** الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.01$

يتضح من الجدول (3-2) أن قيم معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

3. الصديق البنائي:

يبين الجدول (3-3) معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة إحصائياً.

الجدول (3-3) معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
المحور الاول: واقع التدريب المستمر في الشركة	**0.899	0.000
المحور الثاني: أثر التدريب على كفاءة الموظف	**0.933	0.000
المحور الثالث: معوقات فاعلية التدريب	**0.630	0.000

** الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.01$

ثانياً: ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تم حساب من خلال التالي:

✓ الثبات بطريقة ألفا – كرونباخ Alpha :

الجدول (4-3) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الاول: واقع التدريب المستمر في الشركة	10	0.934
المحور الثاني: أثر التدريب على كفاءة الموظف	11	0.973
المحور الثالث: معوقات فاعلية التدريب	12	0.866
جميع فقرات الاستبانة	15 فقرة	0.938

يتضح من الجدول (4-3) أن معامل الثبات العام عالي حيث بلغ (0.938)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

خامساً: أساليب تحليل البيانات

قامت الباحثة بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. إحصاءات وصفية منها: النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي.
2. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): لقياس صدق فقرات الاستبانة.
3. اختبار معامل ثبات ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات أداة الدراسة.

4. اختبار ت لعينتين مستقلتين للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.

5. اختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.

-حدود البحث

1. الحدود الموضوعية:

تركز هذه الدراسة على موضوع التدريب المستمر بوصفه متغيرًا مستقلًا، ورفع كفاءة الموظف كمتغير تابع، دون التطرق إلى موضوعات التدريب التخصصي أو التدريب القيادي بشكل منفصل.

2. الحدود المكانية:

تُجرى الدراسة في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية التالية:

شركة EBS

شركة Impact

3. الحدود الزمانية:

تم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني 2025م.

4. الحدود البشرية:

تقتصر العينة على الموظفين العاملين في شركات الأعمال المحددة في الدراسة ممن خضعوا لبرامج تدريبية مستمرة خلال السنوات الثلاث الماضية، دون إشراك المديرين التنفيذيين أو المديرين كمصدر رئيس للبيانات.

الفصل الرابع
النتائج والتوصيات

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحقيق أهداف الدراسة، ومن أجل ذلك قامت الباحثة بجمع البيانات اللازمة من خلال أداة الدراسة "الاستبانة"، وتم تفريغها وتحليلها احصائياً، وأجراء الاختبارات اللازمة التي تم التفصيل لها في الفصل السابق، وقد استخدمت الباحثة برنامج (SPSS)، في تحليل البيانات، وذلك للتوصل لنتائج الدراسة.

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

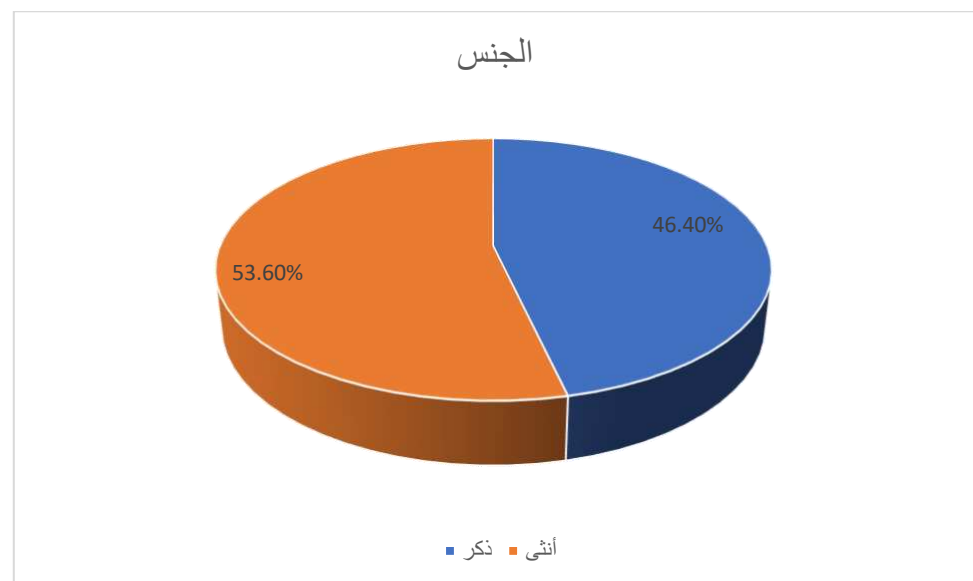
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً ل(الجنس، الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، نوع القطاع، عدد الدورات).

1. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الجنس:

جدول (1-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	13	%46.4
أنثى	15	%53.6
المجموع	28	%100

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (1-4) أن (%46.4) من أفراد عينة الدراسة ذكور، بينما شكلت الاناث ما نسبته (%53.6) من عينة الدراسة، والشكل التالي يوضح ذلك:



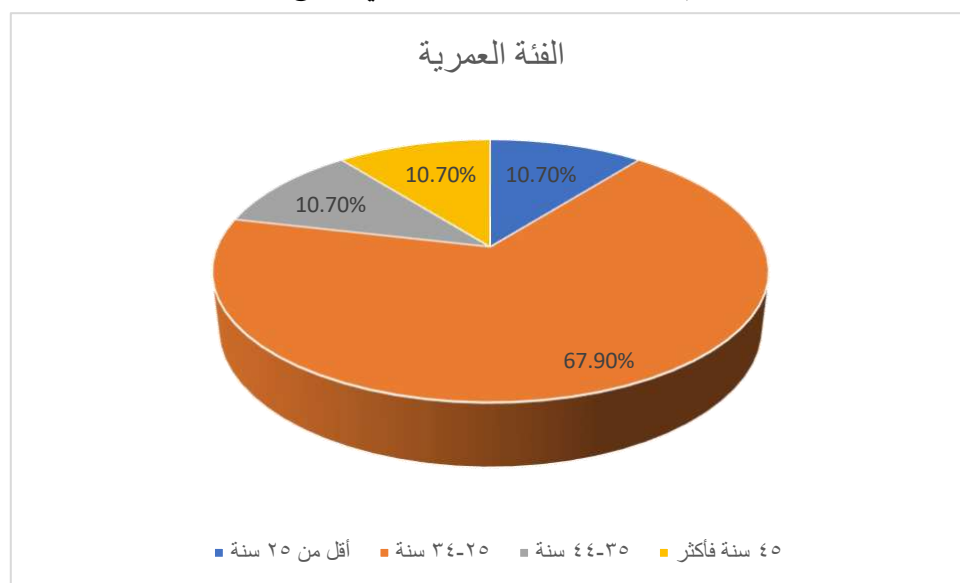
شكل (1-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الجنس

2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية:

جدول (2-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة
أقل من ٢٥ سنة	3	10.7%
٢٥-٣٤ سنة	19	67.9%
٣٥-٤٤ سنة	3	10.7%
٤٥ سنة فأكثر	3	10.7%
المجموع	28	100%

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (2-4) أن نسبة (10.7%) من أفراد عينة الدراسة اعمارهم (أقل من ٢٥ سنة)، وأن (67.9%) من أفراد عينة الدراسة اعمارهم (٢٥-٣٤ سنة)، بينما نسبة (10.7%) اعمارهم (٣٥-٤٤ سنة)، في حين أن (10.7%) اعمارهم (٤٥ سنة فأكثر)، والشكل التالي يوضح ذلك:



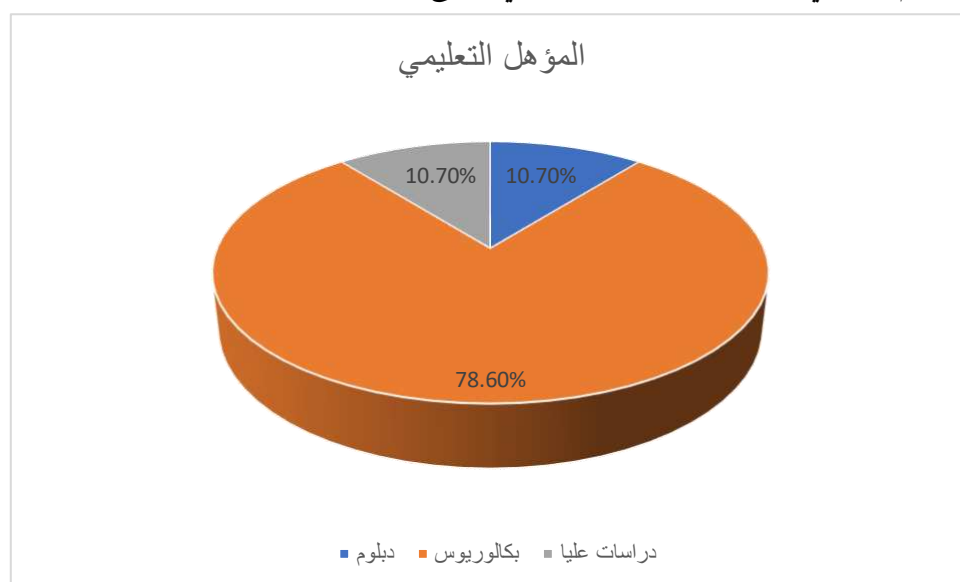
شكل (2-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

3. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي:

جدول (3-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	التكرار	النسبة
دبلوم	3	10.7%
بكالوريوس	22	78.6%
دراسات عليا	3	10.7%
المجموع	28	100%

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (3-4) أن نسبة (10.7%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم التعليمي (دبلوم)، وأن نسبة (78.6%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم التعليمي (بكالوريوس)، وأن (10.7%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم التعليمي (دراسات عليا)، والشكل التالي يوضح ذلك:



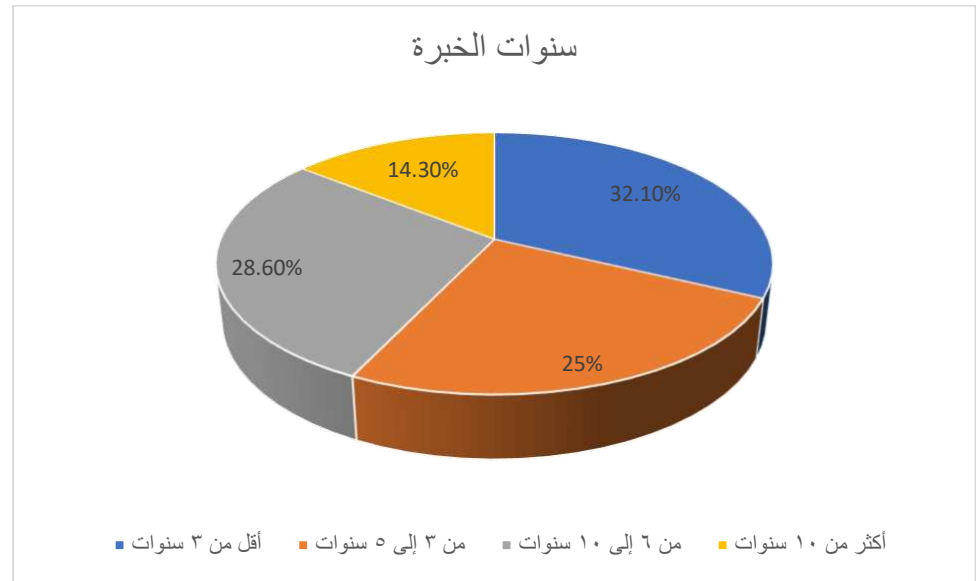
شكل (3-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

4. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة :

جدول (4-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من ٣ سنوات	9	32.1%
من ٣ إلى ٥ سنوات	7	25%
من ٦ إلى ١٠ سنوات	8	28.6%
أكثر من ١٠ سنوات	4	14.3%
المجموع	28	100%

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (4-4) أن نسبة (32.1%) من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (أقل من ٣ سنوات)، وأن (25%) من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (من ٣ إلى ٥ سنوات)، بينما نسبة (28.6%) سنوات خبرتهم (من ٦ إلى ١٠ سنوات)، في حين أن (14.3%) سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات)، والشكل التالي يوضح ذلك:

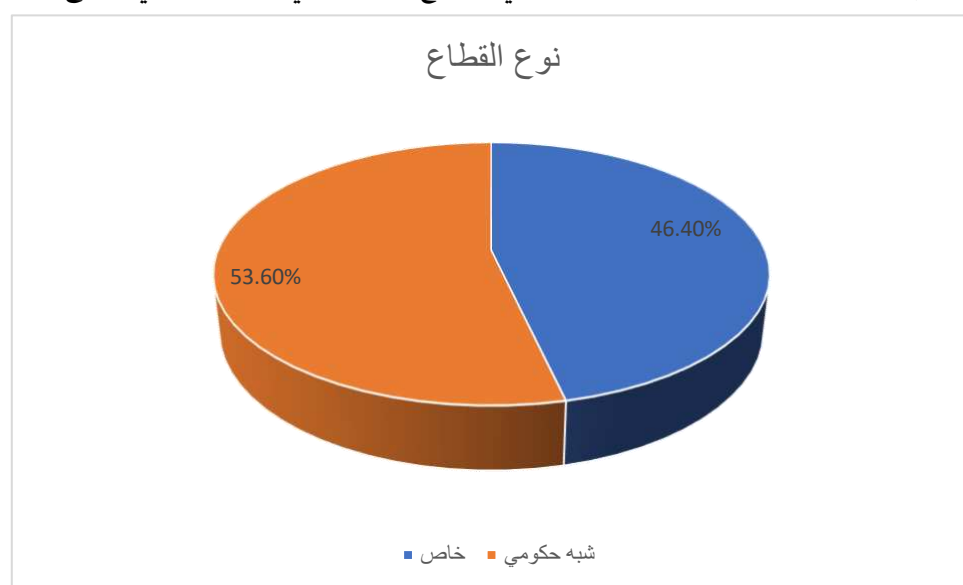


شكل (4-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

5. جدول (5-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع القطاع

نوع القطاع	التكرار	النسبة
خاص	13	46.4%
شبه حكومي	15	53.6%
المجموع	28	100%

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (5-4) أن (46.4%) من أفراد عينة الدراسة يعملون في القطاع خاص، بينما ما نسبته (53.6%) من عينة الدراسة يعملون في القطاع شبه حكومي، والشكل التالي يوضح ذلك:



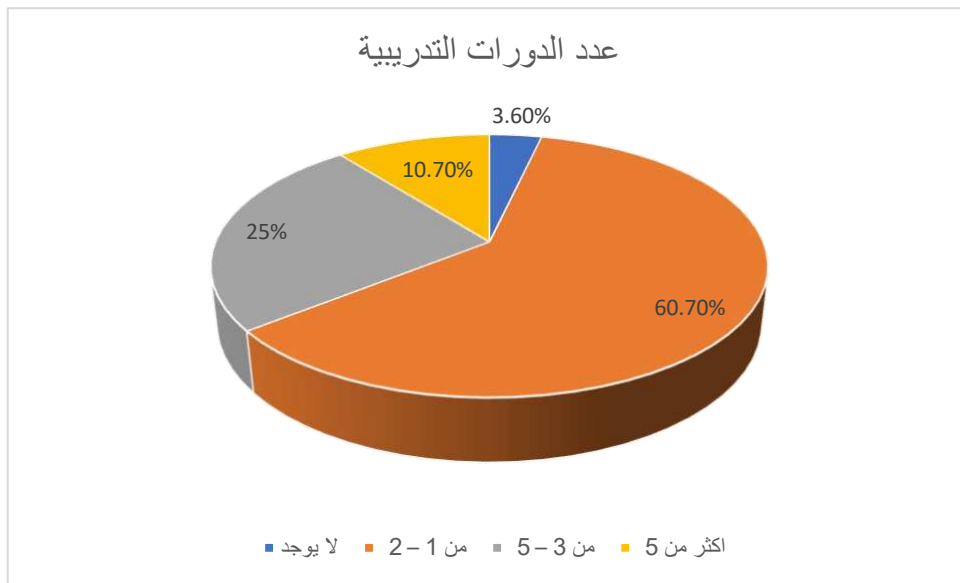
شكل (5-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع القطاع

1. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية في آخر ٣ سنوات:

جدول (6-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية

عدد الدورات التدريبية	التكرار	النسبة
لا يوجد	1	3.6%
من 1 – 2	17	60.7%
من 3 – 5	7	25%
أكثر من 5	3	10.7%
المجموع	28	100%

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (6-4) أن نسبة (3.6%) من أفراد عينة الدراسة لم يحصلوا على دورات تدريبية، وأن (60.7%) من أفراد عينة الدراسة حاصلين على (1- 2 دورة تدريبية) ، بينما نسبة (25%) حاصلين على (من 3 – 5 دورة تدريبية)، في حين أن (10.7%) حاصلين على (أكثر من 5 دورات تدريبية)، والشكل التالي يوضح



ذلك:

شكل (6-4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية

ثانياً: تحليل محاور الدراسة

وقد اعتمدت الباحثة على المقياس الذي طوره كل Mayer and Allen, 1990 من لتفسير النتائج.

من أجل تفسير النتائج تم اعتماد المقياس التالي لحساب المتوسط المرجح، كما هو موضح في جدول (4-7).

جدول (4-7) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

المتوسط المرجح	الوزن النسبي	التقدير
أقل من 1 – 1.80	من 20%-36%	منخفضة جداً
أكبر من 1.80 - 2.60	من 36%-52%	منخفضة
أكبر من 2.60 – 3.40	من 52%-68%	متوسطة
أكبر من 3.40 – 4.20	من 68%-84%	مرتفعة
أكبر من 4.20 - 5.00	من 84%-100%	مرتفعة جداً

وقامت الباحثة بإجراء تحليل لمحاور الدراسة، لمعرفة واقع هذه المحاور عند مجتمع الدراسة، ويمكن توضيح نتائج تحليل أبعاد الدراسة من خلال التالي:

✓ نتائج تحليل المحور الأول: واقع التدريب المستمر في الشركة

للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التدريب المستمر في الشركة، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للبُعد، حيث تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 3.029، والانحراف المعياري يساوي 1.095، والوزن النسبي يساوي 60.6%، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على محور واقع التدريب المستمر في الشركة بدرجة متوسطة، والنتائج موضحة في جدول (4-6):

جدول (8-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمحور الأول وفقراته

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
1	تتبنى شركتي برامج تدريبية بشكل منتظم	3.000	1.155	60.0%
2	يتم تحديد البرامج التدريبية بناءً على احتياجات الموظفين	3.179	1.278	63.6%
3	البرامج التدريبية المقدمة حديثة ومواكبة للتطورات	3.286	1.243	65.7%
4	التدريب يشمل مختلف الفئات الوظيفية في الشركة	2.929	1.245	58.6%
5	يوجد تنوع في أساليب التدريب (حضور، إلكتروني، عملي)	2.750	1.236	55.0%
	الدرجة الكلية	3.029	1.095	60.6%

يتضح من الجدول (8-4) ان الفقرة الثالثة (البرامج التدريبية المقدمة حديثة ومواكبة للتطورات) هي أهم فقرات هذا المحور حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 65.7%، وأن أقل فقرة هي الفقرة الخامسة (يوجد تنوع في أساليب التدريب (حضور، إلكتروني، عملي)) بوزن 55% وبناءً على الوزن النسبي للمحور ككل الذي وصل الي 60.6% فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة متوسطة على واقع التدريب المستمر في الشركة

✓ نتائج تحليل المحور الثاني: أثر التدريب على كفاءة الموظف

للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة حول الض أثر التدريب على كفاءة الموظف ، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للبُعد، حيث تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 3.371، والانحراف المعياري يساوي 1.180، والوزن النسبي يساوي 67.4%، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على أثر التدريب على كفاءة الموظف بدرجة متوسطة، والنتائج موضحة في جدول (9-4):

جدول (9-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمحور الثاني وفقراته

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
1	ساهم التدريب في تحسين أدائي الوظيفي	3.357	1.162	67.1%
2	ساعدني التدريب على اكتساب مهارات جديدة	3.464	1.170	69.3%
3	زادت إنتاجيتي بعد التحاق بالبرامج التدريبية	3.250	1.236	65.0%
4	أشعر بالثقة والتمكن بعد حضور الدورات التدريبية	3.393	1.315	67.9%
5	أدت البرامج التدريبية إلى تحسين جودة العمل لدي	3.393	1.315	67.9%
الدرجة الكلية		3.371	1.180	67.4%

يتضح من الجدول (9-4) ان الفقرة الثانية (ساعدني التدريب على اكتساب مهارات جديدة) هي أهم فقرات هذا المحور حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 69.3%، وأن أقل فقرة هي الفقرة الثالثة (زادت إنتاجيتي بعد التحاق بالبرامج التدريبية) بوزن 65% وبناءً على الوزن النسبي للمحور ككل الذي وصل الي 67.9% فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة متوسطة على أثر التدريب على كفاءة الموظف.

✓ نتائج تحليل المحور الثالث: معوقات فاعلية التدريب.

للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة حول التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الأساسية الأولى ، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للبعد، حيث تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 2.871، والانحراف المعياري يساوي 0.995، والوزن النسبي يساوي 57.4%، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على معوقات فاعلية التدريب بدرجة متوسطة، والنتائج موضحة في جدول (10-4):

جدول (10-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمحور الثالث وفقراته

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
1	بعض الدورات غير مرتبطة بطبيعة عملي	2.821	1.156	56.4%
2	الوقت المخصص للتدريب غير كافٍ	2.571	1.200	51.4%
3	لا يتم تقييم أثر التدريب على الأداء	2.964	1.201	59.3%
4	ضعف الدعم الإداري يقلل من فاعلية التدريب	3.286	1.301	65.7%
5	البرامج التدريبية غير محفزة أو مكررة	2.714	1.301	54.3%
	الدرجة الكلية	2.871	0.995	57.4%

يتضح من الجدول (10-4) ان الفقرة الرابعة (ضعف الدعم الإداري يقلل من فاعلية التدريب) هي أهم فقرات هذا المحور حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 65.7%، وأن أقل فقرة هي الفقرة الثانية (الوقت المخصص للتدريب غير كافٍ) بوزن 51.4% وبناءً على الوزن النسبي للمحور ككل الذي وصل الي 57.4% فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة متوسطة على معوقات فاعلية التدريب.

ثالثاً: اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس تم اختبار "ت: Independent Sample T- test"، لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-11) نتائج اختبار "ت: Independent Sample T- test" للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
ذكر	13	3.400	0.638	1.808	0.083	غير دالة
انثى	15	2.822	1.029			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الفئة العمرية.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الفئة العمرية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الفئة العمرية ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-12) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف عدد الفئة العمرية

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
بين المجموعات	1.023	3	.341	.389	.762	غير دالة
داخل المجموعات	21.041	24	.877			
المجموع	22.064	27				

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الفئة العمرية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلميتم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-13) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
بين المجموعات	.112	2	.056			
داخل المجموعات	21.952	25	.878	.064	.938	غير دالة
المجموع	22.064	27				

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-14) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
بين المجموعات	3.449	3	1.150			
داخل المجموعات	18.615	24	.776	1.482	.244	غير دالة
المجموع	22.064	27				

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير سنوات الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير قطاع العمل.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير قطاع العمل تم اختبار "Independent Sample T- test"، لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير قطاع العمل، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-15) نتائج اختبار "Independent Sample T- test" للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف قطاع العمل

قطاع العمل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
خاص	21	3.079	0.216	0.138-	0.892	غير دالة
شبه حكومي	7	3.123	0.237			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير قطاع العمل.

الفرضية السادسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-16) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف عدد الدورات التدريبية

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
بين المجموعات	3.300	3	1.100			
داخل المجموعات	18.764	24	.782	1.407	.265	غير دالة
المجموع	22.064	27				

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية.

أولاً: النتائج

1. أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم أفراد العينة لواقع التدريب المستمر في الشركات السعودية حيث جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي %60.6، مما يشير إلى وجود جهود تدريبية قائمة لكنها بحاجة إلى مزيد من التطوير والتكثيف.
2. بيّنت النتائج أن أفراد العينة يرون وجود أثر متوسط للتدريب على رفع كفاءة الموظفين، بوزن نسبي بلغ %67.4، مما يعكس أهمية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي مع الحاجة إلى تعزيز فعاليته.
3. كشفت الدراسة عن وجود معوقات تدريبية بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ الوزن النسبي %57.4، وهو ما يستدعي دراسة هذه المعوقات ومعالجتها لضمان فاعلية البرامج التدريبية المستقبلية.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الجنس.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الفئة العمرية.
6. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير المؤهل العلمي.
7. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير سنوات الخبرة.
8. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير قطاع العمل.
9. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية.

ثانياً: التوصيات

بناءً على ما توصلت اليه الدراسة من النتائج المذكورة أعلاه يمكن إعطاء التوصيات التالية:

1. تبني مزيج متكامل من أساليب التدريب تشمل الحضور المباشر، التعلم الإلكتروني، والتدريب العملي، بما يعزز من فاعلية نقل المعرفة وتناسب احتياجات الموظفين المختلفة.
2. تصميم برامج تدريبية تغطي كافة الفئات الوظيفية داخل الشركة، لضمان شمولية التطوير المهني لجميع العاملين، بما يتوافق مع أهداف النمو المؤسسي.
3. قياس الأثر الفعلي للبرامج التدريبية على إنتاجية الموظفين، والعمل على تعظيم هذا الأثر من خلال تطوير المحتوى التدريبي بناءً على نتائج التقييم.
4. توجيه البرامج التدريبية نحو تعزيز المهارات التي تنعكس بشكل مباشر على أداء الموظف في مهامه اليومية، بما يضمن تحقيق أعلى مردود من الاستثمار في التدريب.
5. على الشركات السعودية التأكد من ارتباط محتوى الدورات التدريبية بمهام الموظفين وتخصصاتهم الفعلية، وتجنب البرامج العامة التي لا تخدم الاحتياجات الوظيفية المحددة.
6. إعادة تقييم الوقت المخصص للبرامج التدريبية، وضمان كفايته لتحقيق الأهداف المرجوة دون الإخلال بسير العمل أو جودة التعلم.

المراجع

-المراجع العربية-

- أسهل المدارك شرح إرشاد السالك في فقه الإمام مالك، للشيخ أبي بكر حسان الكشناوي، الطبعة الأولى، 1416هـ - 1995م، دار الكتب العلمية بيروت، ج 2 ص 138.
- جادالله، جمال محمد المرسى (2016)، أساليب التدريب وتفعيلها بالمنظمات، القاهرة، الأنجلو المصرية..
- جاك دنكان أفكار عظيمة في الإدارة ترجمة محمد الحديدي، القاهرة : الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1991م)، ص 5
- الجوهري، محمد؛ والخريجي، عبد الله (2014)، طرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- حاشية الشيخ محمد عبده الدسوقي على الشرح الكبير لمختصر خليل لسيدى أحمد الدردير، طبعة الفكر، بيروت، ج 3 ص 348.
- الحربي، فهد عيادة السنيني (2018م)، الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي
- المعلمي التربية الفنية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية، مج 16 ، ع 1.
- حمود، عاصم خضير، وآخرون (2018)، ادار الموارد البشرية، عمان، دار المسيرة.
- الخطيب، أحمد فهدى ، (2006م)، إدارة الجودة الشاملة إدارة الجامعية بالجامعات وتطبيقها في الإدارة الأردنية، بحث مقدم للمؤتمر العلمي للدور ال: 33، المجلس اتحاد الجامعات العربية، بيروت، الجامعة اللبنانية، لبنان..
- - صفحة 138 books > books.google.com.eg
- الخضر، علي إبراهيم (2010) إدارة الأعمال الدولية، دار مؤسسة راسلان ، سوريا.
- درة، منال أحمد، (2003) رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وأثرها على أداء العمل، القاهرة، الأنجلو المصرية..
- ديسلر، جاري ، عبد المتعال، محمد بشير أحمد (2003) ، إدارة الموارد البشرية دار المريخ، الرياض.
- زايد عادل محمد ، (2003م)، إدارة المؤسسة البشرية، رؤية إستراتيجية ، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- الفارس، سليمان، وآخرون (2018)، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، الأنجلو المصرية..

- محمد، عبدالله عبداللطيف على (2021) دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء الوظيفي بالقطاع الصناعي السوداني: دراسة حالة شركة النيل..، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمهور ، 6ع، الإصدار 2
- عبد المنعم علي عبد الكريم ، علاء ، (2017م) ، تأثير أبعاد العملية التدريبية في مكونات رأس المال الفكري بحث استطلاعي في شركة التأمين الوطنية ، مجلة دراسات محاسبية ومالية، مج 12،.
- الطعاني، أحمد (2007)، حسن، التدريب الإداري المعاصر، عمان، دار المسيرة.
- عبدالرحمن، كرم الله علي(2012). دور التدريب بالملكة العربية السعودية في تنمية الموارد البشرية، مجلة آفاق الهجرة ، 7ع.
- عبد الرحيم، فضل محمد (2018)، التدريب وأهميته للعاملين والموظفين، الاسكندرية، المعارف.
- علاقي، مدني عبد القادر (1993)، إدارة الموارد البشرية، جدة، دار زهران.
- لسان العرب لابن منظور الإفريقي المصري، الطبعة الأولى، 1410 هـ - 1990 م، دار صادر بيروت، ج 10 ص 448.
- المعجم الوجيز إصدار مجمع اللغة العربية، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، 1421 هـ - 2000 م، ص 342.
- معجم مقاييس اللغة لأبي الحسن أحمد بن فارس بن زكريا، تحقيق عبد السلام محمد هارون، الطبعة الثالثة، 1980، مصطفى الحلبي بمصر، ج 3 ص 265

- George Bohlander & others, Managing Human Resources, south-western college publishing, Australia 2001, p.222, 254, 237,238, 240-247, 230, 231-234.
- 6. Gary Dessler, human resource management, 11th edition, prentice hall international inc., New Jersey, 2008, p. 294, 295, 298.

الملاحق

-الاستبانة

أولاً: البيانات العامة (يرجى وضع علامة ✓ أمام الخيار المناسب)

1. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2. الفئة العمرية:

☐ أقل من 25 سنة ☐ 25-34 سنة ☐ 35-44 سنة ☐ 45 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

4. عدد سنوات الخبرة:

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

5. نوع القطاع:

☐ خاص ☐ شبه حكومي ☐ دولي ☐ آخر (يرجى التحديد):

6. عدد البرامج التدريبية التي التحقت بها في آخر 3 سنوات:

☐ لا يوجد ☐ 1-2 ☐ 3-5 ☐ أكثر من 5

ثانياً: محاور الاستبانة

يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية :

(1) غير موافق بشدة (2) غير موافق (3) محايد (4) موافق (5) موافق بشدة

	العنصر	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	المحور الأول: واقع التدريب المستمر في الشركة					
2	تتبنى شركتي برامج تدريبية بشكل منتظم.					
3	يتم تحديد البرامج التدريبية بناءً على احتياجات الموظفين.					
4	البرامج التدريبية المقدمة حديثة ومواكبة للتطورات					
5	التدريب يشمل مختلف الفئات الوظيفية في الشركة					
6	يوجد تنوع في أساليب التدريب (حضوري، إلكتروني، عملي).					
	المحور الثاني: أثر التدريب على كفاءة الموظف					
1	ساهم التدريب في تحسين أدائي الوظيفي					
2	ساعدني التدريب على اكتساب مهارات جديدة					
3	زادت إنتاجيتي بعد التحاق بالبرامج التدريبية					
4	أشعر بالثقة والتمكن بعد حضور الدورات التدريبية					
5	أدت البرامج التدريبية إلى تحسين جودة العمل لدي					
	المحور الثالث: معوقات فاعلية التدريب					
1	بعض الدورات غير مرتبطة بطبيعة عملي					
2	الوقت المخصص للتدريب غير كافٍ					
3	لا يتم تقييم أثر التدريب على الأداء					

					4	ضعف الدعم الإداري يقلل من فاعلية التدريب
					5	البرامج التدريبية غير محفزة أو مكررة

س: ما المقترحات التي تراها مناسبة لتحسين فاعلية التدريب في شركتك؟

.....

.....

.....

Abstract

The study aimed to identify the reality of continuous training provided to employees in business companies in the Kingdom of Saudi Arabia, analyze the relationship between continuous training and employee job performance efficiency, and investigate the effectiveness of continuous training programs in developing employee skills and enhancing their productivity, as well as identifying the obstacles that limit the achievement of the desired impact of training in the work environment. The descriptive analytical approach was used. The research community consisted of all employees working in business companies in the Kingdom of Saudi Arabia, who have undergone or are undergoing continuous training programs in recent years. The research sample consisted of (28) employees in the Human Resources Department. A questionnaire was used as a tool to collect the necessary information for the research. The research reached a set of results, the most important of which was that sample members see a moderate impact of training on raising employee efficiency, with a relative weight of 67.4%, which reflects the importance of training in improving job performance with the need to enhance its effectiveness. The study also revealed the presence of training obstacles of a moderate degree from the point of view of sample members, with a relative weight of 57.4%, which calls for studying these obstacles and addressing them to ensure the effectiveness of future training programs. The study recommended designing training programs that cover all job categories within the company to ensure comprehensive professional development for all employees, in line with corporate growth objectives. It also recommended measuring the actual impact of training programs on employee productivity and maximizing this impact by developing training content based on evaluation results.

Keywords: Continuous training, employee efficiency

Midocean University

College of Management

Department of Human Resources Management

The role of continuous training in raising employee efficiency in business companies in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by:

SARAH MOHMMED ALRGAS

243002085

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

Year:2025