



عنوان البحث

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

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

إعداد الطالبة/

فاطمة احمد محمد بن هويشل

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور/ الفیصل عبدالحمید

الأستاذ الدكتور/ فايز جراد

العام الدراسي 2024

المحتويات

1. المقدمة
2. مشكلة الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تساؤلات الدراسة
6. فروض الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. المنطلقات النظرية للدراسة
9. المنهجية وطرق البحث
10. أدوات الدراسة
11. حدود الدراسة
12. المراجع

1. المقدمة:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. مشكلة الدراسة:

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

وتُعزى هذه التحديات إلى عدة عوامل، منها:

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

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

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

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

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

3. أهمية الدراسة:

تُعَدّ هذه الدراسة مهمة لأسباب عديدة، منها:

1. تعزيز التنمية المستدامة والازدهار الاقتصادي في المملكة:

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

2. تحسين الكفاءة الإنتاجية في القطاع الخاص:

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

3. توفير فرص عمل أفضل للمواطنين:

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

4. رفع مستوى المعيشة في المملكة:

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

5. سدّ الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومهارات الموظفين:

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

6. تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030:

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

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

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

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

4. أهداف الدراسة:

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

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

- قياس مستوى مهارات الموظفين قبل وبعد المشاركة في الدورات التدريبية.
- تحديد أنواع المهارات التي يتم تطويرها بشكل أكبر من خلال الدورات التدريبية.
- تحليل العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير المهارات.

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

- قياس مستوى أداء الموظفين قبل وبعد المشاركة في الدورات التدريبية.
- تحديد جوانب الأداء التي يتم تحسينها بشكل أكبر من خلال الدورات التدريبية.
- تحليل العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين الأداء.

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

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

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

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

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

- توعية الموظفين بأهمية التعلم المستمر في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.

- تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير.
- اقتراح مبادرات لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل.

وسوف تساهم هذه الأهداف في تحقيق الفوائد التالية:

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

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

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

5. تساؤلات الدراسة :

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

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

- ما هو تأثير الدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة ؟
- هل تختلف فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين حسب نوع المهارة التي يتم استهدافها؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين؟

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

- ما هو تأثير الدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة ؟
- هل تختلف فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين حسب جانب الأداء الذي يتم استهدافه؟

- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين؟
- ما هي جوانب الأداء التي يتم تحسينها بشكل أكبر من خلال الدورات التدريبية؟

ثالثاً: تساؤلات حول احتياجات التدريب والتطوير للموظفين:

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

رابعاً: تساؤلات حول تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة:

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

خامساً: تساؤلات حول تعزيز ثقافة التعلم المستمر:

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

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

6. فروض الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة فروض البحث التالية:

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

- **فرض فرعي 1:** هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- **فرض فرعي 2:** تختلف فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية حسب نوع المهارة التي يتم استهدافها.
- **فرض فرعي 3:** تتأثر فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحتوى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.

ثانيًا: فروض حول أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين:

- **فرض فرعي 1:** هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- **فرض فرعي 2:** تختلف فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية حسب جانب الأداء الذي يتم استهدافه.
- **فرض فرعي 3:** تتأثر فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحتوى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.

ثالثًا: فروض حول احتياجات التدريب والتطوير للموظفين:

- **فرض فرعي 1:** تختلف احتياجات التدريب والتطوير للموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية حسب المهارات والقدرات والمجالات الوظيفية.
- **فرض فرعي 2:** تتأثر احتياجات التدريب والتطوير للموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مستوى التعليم، وخبرة العمل، والمؤهلات المهنية، وطبيعة العمل.

رابعًا: فروض حول تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة:

- **فرض فرعي 1:** يُعدّ اختيار مدربين ذوي خبرة وكفاءة عالية من أهم معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة.

خامسًا: فروض حول تعزيز ثقافة التعلم المستمر:

- فرض فرعي 1: مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بالمملكة مرتفع.
- فرض فرعي 2: تُساهم برامج التدريب والتطوير المصممة بشكلٍ فعال في تعزيز ثقافة التعلم المستمر لدى موظفي القطاع الخاص بالمملكة.

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

7. الدراسات السابقة:

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

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

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

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

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

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

الدراسة	(مقبل العنزي ومحمد شمسي وابهيجيت غوش 2023)
العنوان	أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية علي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)

أهداف الدراسة	□ معرفة أثر التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات الفنية، الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية، التدريب أثناء العمل) في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة. □ تحديد أي بعد من أبعاد التدريب هو الأكثر تأثيراً في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية. □ بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية، الحالة الاجتماعية).
المتغير المستقل	التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات الفنية، الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية، التدريب أثناء العمل)
المتغير التابع	أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة.
منهجية البحث	□ المنهج الوصفي التحليلي. □ عينة الدراسة (77): من موظفي مصلحة مطابع الحكومة (من أصل 250 موظفاً) تم اختيارهم عشوائياً. □ أداة جمع البيانات: استبيان. □ طريقة تحليل البيانات: البرنامج الإحصائي SPSS.
النتائج	□ يُؤدّي التدريب إلى تحسين معارف ومهارات العاملين ويساعد في تجديد المعلومات وتحديثها. □ يساعد التدريب أثناء الخدمة على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل. □ هناك علاقة ارتباط قوية بين التدريب بكافة أبعاده والأداء الوظيفي. □ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية للدراسة.
التوصيات	توصل الباحث إلى : □ تعزيز أبعاد التدريب المختلفة في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية ومؤسسات القطاع العام. □ التطبيق الميداني لأبعاد التدريب في مصلحة مطابع الحكومة لضمان كفاءة وفعالية ونزاهة أبعاد التدريب في تطوير أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة.

	□ توفير مصلحة المطابع الحكومة مؤشرات أداء محددة وعلى درجة عالية من الكفاءة والنزاهة، حتى يتم تقييم أداء الموظفين بناءً عليها ⁴ .
الدراسة	(عبدالله مستور مبارك المحيمدي 2022)
العنوان	أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين ونتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة "
أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • التعرف على مستوى البرامج التدريبية في الوحدات الطبية في مدينة الملك سلمان الطبية. • قياس مستوى كفاءة العاملين ونتاجيتهم في مدينة الملك سلمان الطبية. • توضيح أهمية استخدام البرامج التدريبية مع العاملين في مدينة الملك سلمان الطبية.
المتغير المستقل	البرامج التدريبية.
المتغير التابع	كفاءة العاملين ونتاجيتهم.
منهجية البحث	اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية من العاملين في المستشفيات بمدينة الملك سلمان بالمدينة المنورة، كان عددهم 100 من العاملين. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
النتائج	توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: • وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين ونتاجيتهم في المستشفيات الثالث بمدينة الملك سلمان بالمدينة المنورة. • وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التدريبية، التي تم الحصول عليها بمدينة الملك سلمان الطبية، وبين كفاءة العاملين ونتاجيتهم.

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

• من أهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين هي عدم مشاركة العاملين في التخطيط وصنع القرارات، وعدم نجاح الأساليب الإدارية التي تعتمد على الربط بين الأداء والمردود المادي والمعنوي. • من أكثر التحديات التي تواجه تطبيق البرامج التدريبية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة عدم وجود طريقة علمية لتحديد متطلبات التدريب، وعدم وجود طريقة علمية لتحديد متطلبات التدريب. • أهمية استخدام البرامج التدريبية مع العاملين يرجع إلى زيادة إنتاجية العاملين في العمل من خلال نقل مهارات مفيدة للعاملين والمساهمة في التطوير التكنولوجي من خلال تدريب العاملين على التقنيات الحديثة.	
توصل الباحث من خلال النتائج إلى التوصيات التالية: • ضرورة أخذ مديري الأقسام على عاتقهم مهمة تحديد متطلبات التدريب والوفاء بها من خلال فحص البيانات من قواعد البيانات الموجودة ومراجعات أداء الموظفين بهدف تطوير الدورات التدريبية. • الاعتماد على تقارير تقييم الأداء وتحليل الوظائف، بالإضافة إلى بطاقات الوصف الوظيفي وتحليل الوظائف لجمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية. • تحسين تصميم برامج التدريب وأنشطة التخطيط ضروري لزيادة تأثير التدريب على أداء الموظف، مما يساعد على زيادة الإنتاجية في مكان العمل. • زيادة الوعي بأهمية أنشطة تنفيذ البرامج التدريبية. • التركيز بشكل خاص على إجراءات تقييم فعالية برامج التدريب ووضع المعايير التي يمكن قياس العمليات على أساسها⁵.	التوصيات
(بلقاسم أحمد / نذار حاج 2017)	الدراسة
أثر التدريب على أداء العاملين " دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب "	العنوان

⁵ المحيمدي، ع. م. م. (2022). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة _"المجلة العلمية لنشر البحوث"، ISSN-E : 2617- 9563 .

أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • معرفة أثر التدريب على أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتتقيب. • تحديد احتياجات التدريب للعاملين في المؤسسة الوطنية للتتقيب. • تقديم توصيات لتحسين عملية التدريب في المؤسسة الوطنية للتتقيب.
المتغير المستقل	التدريب.
المتغير التابع	أداء العاملين.
منهجية البحث	اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الأدوات التالية: • المقابلة الشخصية مع أصحاب الاختصاص. • الوثائق المقدمة من طرف الشركة. • استبيان تم توزيعه على أفراد العينة.
النتائج	كشفت لنا هذه الدراسة أن التدريب له تأثير إيجابي على أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتتقيب. حيث يعمل التدريب على تنمية المعارف وتطوير المهارات وحسن استغلال الطاقات. تلجأ المؤسسات إلى تطبيق سياسة تدريب على مراحل متسلسلة ومنظمة تبدأ بتحديد احتياجات التدريب، ثم وضع وتنفيذ البرنامج التدريبي، وأخيراً تقييم عملية التدريب. أولاً: نتائج الدراسة الميدانية: • أهمية التدريب: ○ يعتبر إعداد وتقييم البرنامج التدريبي من أهم مهام مصلحة التدريب في المؤسسة الوطنية للتتقيب. ○ تعتمد المؤسسة على نوعين من التدريب: التدريب الداخلي والتدريب الخارجي. ○ تتمتع المؤسسة بخبرات كافية تؤهلها للقيام بعملها بكفاءة عالية.

○ تحرص المؤسسة على تدريب عمالها بشكل كبير، حيث أن أغلب عدد دورات العمال تتراوح بين 42 و 14 دورة. ○ تهدف المؤسسة من خلال التدريب إلى إكساب العامل المهارات والمعارف اللازمة بالإضافة إلى تحسين أدائه. ○ تقوم المؤسسة بتقييم عملية التدريب من خلال تقييم أداء العاملين. • رأي العمال: ○ يقيم العامل البرنامج التدريبي من حيث الوقت والمحتوى والمدرّب. ○ يشعر أغلب العمال بتحسّن في أدائهم بعد التدريب، بينما لا يشعر بعض العمال بأي تحسّن، وذلك بسبب عدم ملائمة احتياجاتهم التدريبية للبرنامج التدريبي. ○ في أغلب الأحيان، لا تقدم المؤسسة أي مكافآت للعامل الذي خضع للتدريب، مما يسبب بعض الإحباط. ○ يساهم التدريب في رفع معنويات بعض العمال الذين يشعرون بالملل. ○ تعتمد المؤسسة في وضع برامج التدريب على معلومات تقييم أداء العاملين وطلب الرئيس دون الأخذ بعين الاعتبار طلب العامل. • المشاكل التي تواجهها مصلحة التدريب: ○ من أهم المشاكل التي تعاني منها مصلحة التدريب في المؤسسة الوطنية للتقريب تتمثل في العدد الكبير من المتدربين ونقص البنى التحتية مثل الإيواء. ○ مدة التدريب غير كافية بالنسبة لمعظم العاملين.	
أوصي الباحث بما يلي 1. التركيز على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية: • استخدام أسلوب علمي لتحديد احتياجات التدريب: ○ يجب الاعتماد على تحليل وظائف العمل وتحليل أداء العاملين وتقييم احتياجاتهم التدريبية من خلال استبيانات ومقابلات جماعية وفردية.	التوصيات

- استخدام أساليب حديثة مثل تحليل الفجوة التدريبية لتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.
- ربط احتياجات التدريب بأهداف العمل:
 - يجب أن تهدف برامج التدريب إلى تحقيق أهداف محددة للعمل، وقياس تأثيرها على أداء العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة.
- مراعاة احتياجات الأفراد العاملين:
 - يجب مراعاة مهارات وقدرات وخبرات الأفراد العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتصميم برامج تدريبية تناسب احتياجاتهم الفردية.
- تحديد أولويات التدريب:
 - يجب تحديد أولويات التدريب بناءً على أهمية الاحتياجات التدريبية ومدى تأثيرها على أداء العمل.
- 2. الأخذ برأي العامل أثناء وقبل بدء البرنامج التدريبي:
 - استطلاع رأي العاملين:
 - يجب استطلاع رأي العاملين حول احتياجاتهم التدريبية وتوقعاتهم من برامج التدريب قبل تصميمها وبدء تنفيذها.
 - إشراك العاملين في تصميم برامج التدريب:
 - يجب إشراك العاملين في تصميم برامج التدريب من خلال تكوين لجان أو مجموعات عمل تضم ممثلين عن مختلف الأقسام والإدارات.
 - الحصول على ملاحظات العاملين بعد انتهاء البرنامج التدريبي:
 - يجب الحصول على ملاحظات العاملين حول البرنامج التدريبي بعد انتهائه، وتقييم مدى فاعليته وتحسينه في المستقبل.
- 3. التحسين من النواقص في مجال التسير وحمولة إيجاد الحلول بعد كل تدريب:
 - تقييم عملية التنظيم:

- يجب تقييم عملية تنظيم برامج التدريب من حيث اختيار المدربين والمواد التدريبية والمكان والزمان، وتحديد نقاط القوة والضعف.
- إيجاد حلول للمشاكل:
- يجب إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه عملية تنظيم برامج التدريب، مثل نقص الموارد أو الإمكانيات.
- التطوير المستمر:
- يجب السعي إلى تطوير عملية تنظيم برامج التدريب بشكل مستمر، من خلال مواكبة أفضل الممارسات العالمية في مجال التدريب والتطوير.
- 4. اختيار أفضل المدربين وأفضل المواضيع لصالح المؤسسة:
- اختيار المدربين:
- يجب اختيار مدربين ذوي خبرة وكفاءة عالية في مجال تخصصهم، ولديهم مهارات جيدة في إيصال المعلومات والتفاعل مع المتدربين.
- اختيار المواضيع:
- يجب اختيار مواضيع التدريب ذات صلة باحتياجات العمل واحتياجات العاملين، وتهدف إلى تحسين مهاراتهم وقدراتهم.
- تحديث محتوى البرامج التدريبية:
- يجب تحديث محتوى برامج التدريبية بشكل دوري لمواكبة التطورات والتغيرات في مجال العمل.
- 5. ختام كل تدريب باختبار لمعرفة مدى تحسن أداء العامل:
- تقييم تأثير التدريب:
- يجب تقييم تأثير التدريب على أداء العاملين من خلال اختبارات ومقاييس موضوعية.
- قياس المهارات المكتسبة:

○ يجب قياس المهارات والقدرات التي اكتسبها العاملين من خلال التدريب. • تحليل النتائج: ○ يجب تحليل نتائج تقييم تأثير التدريب لتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي، وتحسينه في المستقبل. 6. التركيز على التدريب الميداني حسب ما يتطلبه عمل الموظف: ○ يجب التركيز على التدريب العملي في برامج التدريب، لتعزيز مهارات العاملين وتطبيقها في العمل⁶.	
	الدراسة
	العنوان
أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • وصف واقع التدريب في شركة يونيفارما من حيث نوعه ومدته وفعاليته. • وصف واقع أداء مندوبي الدعاية الطبية في شركة يونيفارما. • معرفة أثر التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات العلمية، الدورات التدريبية على مهارات البيع، التدريب أثناء العمل) على أداء مندوبي الدعاية الطبية. • التعرف على أبعاد التدريب المفضلة لدى مندوبي الدعاية الطبية. • بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب وأداء المندوبين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة).	أهداف الدراسة
التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية على المعلومات العلمية، الدورات التدريبية على مهارات البيع، التدريب أثناء العمل).	المتغير المستقل
أداء مندوبي الدعاية الطبية.	المتغير التابع

⁶ بلقاسم، أ. م. و حاج، ن. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني فرع: علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة- معهد التكنولوجيا قسم المناجمنت.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي، حيث تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية من مندوبي الدعاية الطبية في شركة يونيفارما في مختلف المحافظات السورية. تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.	منهجية البحث
كشفت الدراسة عن النتائج التالية: • واقع التدريب: ○ تقدم شركة يونيفارما أنواعًا مختلفة من التدريب لمندوبي الدعاية الطبية، بما في ذلك الدورات التدريبية على المعلومات العلمية ومهارات البيع والتدريب أثناء العمل. ○ تتراوح مدة التدريب من يوم إلى ثلاثة أيام. ○ يرى المندوبون بشكل عام أن التدريب مفيد ويساعدهم على تحسين مهاراتهم وخبراتهم. • واقع أداء مندوبي الدعاية الطبية: ○ يُقِيم المندوبون أداءهم بشكل إيجابي بشكل عام. ○ تظهر نتائج الدراسة أن هناك أثرًا إيجابيًا قويًا للتدريب بأبعاده المختلفة على أداء مندوبي الدعاية الطبية. ○ أكثر أنواع التدريب تأثيرًا على أداء المندوبين هو الدورات التدريبية على المعلومات العلمية، تليها الدورات التدريبية على مهارات البيع ثم التدريب أثناء العمل. ○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة) لمندوبي الدعاية الطبية. ○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المندوبين والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة).	النتائج

استنادًا إلى نتائج هذه الدراسة، التي أظهرت أثرًا إيجابيًا للتدريب على أداء العاملين، أوصي الباحث بما يلي: 1. التركيز على التدريب كأداة لخلق كوادر مدربة: • تخصيص ميزانية كافية للتدريب والتطوير. • تنويع برامج التدريب لتشمل مختلف المهارات والاحتياجات. • تقييم فعالية برامج التدريب بشكل دوري. • ربط التدريب بأهداف محددة للأداء. • جعل التدريب متاحًا لجميع العاملين في جميع المستويات. 2. الاهتمام بتدريب المندوبين على المهارات الإدارية والقيادية: • تقديم برامج تدريبية مكثفة حول المهارات الإدارية والقيادية. • توفير فرص للمندوبين لتطبيق مهاراتهم الإدارية والقيادية في العمل. • تشجيع المندوبين على التقدم لوظائف إدارية عليا. 3. تنمية الموارد البشرية من خلال برامج شاملة: • تطوير برامج تحفيزية تنافسية تجذب وتحفظ بالكفاءات. • تحسين عملية استقطاب المواهب وتوظيف أفضل العناصر. • إدارة الأداء بشكل فعال وتقديم ملاحظات منتظمة للعاملين. • تعزيز روح الفريق والانتماء لدى العاملين. • غرس الفخر بالعمل في المنظمة. 4. إجراء دراسات أخرى حول أثر التدريب: • دراسة أثر التدريب على أداء العاملين في أقسام أخرى من الشركة، مثل المختبرات والمبيعات والتوزيع.	التوصيات
---	-----------------

• دراسة أثر أنواع مختلفة من التدريب على أداء العاملين. • دراسة أثر التدريب في قطاعات مختلفة. • دراسة أبعاد مختلفة للتدريب، مثل التدريب الذاتي والتدريب الإلكتروني. من خلال اتباع هذه التوصيات، يمكن للشركة تحسين أداء العاملين بشكل كبير وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق⁷.	
(مؤمن خالد الجغبير 2022)	الدراسة
"أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش"	العنوان
أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: • التحقق من تأثير مستوى التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. • التحقق من تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسات في محافظة جرش. • التحقق من تأثير التدريب على تطور المؤسسات في محافظة جرش. • التحقق من تأثير مشكلات التدريب على أداء العاملين والإنتاجية وتطور المؤسسات في محافظة جرش.	أهداف الدراسة
مستوى التدريب: يشمل عدد ساعات التدريب التي تلقاها الموظفون خلال العام الماضي، ونوعية برامج التدريب التي شاركوا فيها.	المتغير المستقل
□ أداء العاملين: يشمل قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة وفعالية، ومدى التزامهم بقواعد العمل والأنظمة المعمول بها . □ الإنتاجية: تشمل كمية العمل التي يتم إنجازها خلال فترة زمنية محددة، وجودة العمل المنجز .	المتغير التابع

⁷ خزام، د. (2019-2020). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال، فرع إدارة الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية السورية ، كلية إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.

□ تطور المؤسسة :يشمل قدرة المؤسسة على مواكبة التطورات والتغيرات في بيئة العمل، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.	
□ نوع البحث :وصفي . □ أداة جمع البيانات :استبيان . □ المجتمع الأصلي :جميع الموظفين في المؤسسات العامة في محافظة جرش . □ عينة الدراسة :عينة عشوائية بسيطة من 120 موظفًا وموظفة . □ طريقة تحليل البيانات :الإحصاءات الوصفية والإحصاءات الاستنتاجية.	منهجية البحث
□ التأثير الإيجابي لمستوى التدريب على أداء العاملين :أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية بين مستوى التدريب وأداء العاملين، حيث كل زيادة في مستوى التدريب تؤدي إلى زيادة في أداء العاملين . □ التأثير الإيجابي للتدريب على الإنتاجية :أظهرت النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي على الإنتاجية، حيث كل زيادة في مستوى التدريب تؤدي إلى زيادة في الإنتاجية . □ التأثير الإيجابي للتدريب على تطور المؤسسة :أظهرت النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي على تطور المؤسسة، حيث كل زيادة في مستوى التدريب تؤدي إلى زيادة في تطور المؤسسة . □ التأثير السلبي لمشكلات التدريب على أداء العاملين والإنتاجية وتطور المؤسسة :أظهرت النتائج أن مشكلات التدريب لها تأثير سلبي على أداء العاملين والإنتاجية وتطور المؤسسة.	النتائج
أوصي الباحث بما يلي : ○ تحديد المعوقات التي تمر بها البرامج التدريبية والوقوف عليها ثم العمل على حلها . ○ أن يكون تدريب الموظف ضمن الوظيفة التي يعمل بها حتى يتسنى له القيام بعمله تطوير على أكمل وجهه ○ يتم الاستمرار في عقد البرامج التدريبية للعاملين لما لذلك من اثر ايجابي على مستوى أداء العاملين، ومستوى الإنتاجية في المؤسسة وتطورها⁸.	التوصيات

⁸ الجغبير، م. خ. (2022). أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 50 (الإصدار الخامس).

8. المنطلقات النظرية للدراسة:

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

أولاً: نظرية رأس المال البشري⁹:

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

ثانياً: نظرية التعلم¹⁰:

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

ثالثاً: نظرية التحفيز¹¹:

- تشير نظرية التحفيز إلى أنّ هناك عوامل داخلية وخارجية تؤثر على سلوكيات الموظفين ودافعيتهم للعمل.
- تساهم برامج التدريبية المُصمّمة بشكلٍ فعّال في تحفيز الموظفين وتعزيز التزامهم بعملهم.

رابعاً: نظرية التطوير التنظيمي¹²:

⁹ موقع دراسة <https://drasah.com>

¹⁰ موقع مستوي التعلم <https://learningcurvecloud.com>

¹¹ موقع هارفارد بزنس ريفيو <https://hbrarabic.com>

¹² موقع رائد الأعمال العربي <https://ar-entrepreneur.com>

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

9. المنهجية وطرق البحث:

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

أولاً: المنهجية:

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

ثانياً: طرق البحث:

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

ثالثاً: تحليل البيانات:

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

رابعاً: الجدول الزمني للدراسة:

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

10. أدوات الدراسة :

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

أولاً: الاستبيان:

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

ثانياً: الأدوات الإحصائية:

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

سيتم استخدام هذه الأدوات لجمع البيانات وتحليلها بشكلٍ دقيقٍ وصحيح لضمان صحة وسلامة النتائج.

11. حدود الدراسة :

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

أولاً: حدود العينة:

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

ثانياً: حدود أدوات البحث:

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

ثالثاً: حدود المنهجية:

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

رابعاً: حدود العوامل الخارجية:

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

خامساً: حدود التحيز:

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

12.المراجع:

1. موقع أكاديمية الأداء العالي <https://hpaconsultant.com>
2. موقع مركز فكر الأعمال للتدريب <https://bit.sa/blog>
3. موقع البوابة الموحدة للغرف السعودية <https://www.chamber.org.sa/sites>
4. العنزي، م. م.، وشمسي، م. أ.، وغوش، أ. (2023). أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية علي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، (39)4
5. المحيمدي، ع. م. م. (2022). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة .- *المجلة العلمية لنشر البحوث* ، ISSN-E : 2617- 9563 .
6. بلقاسم، أ. م. و حاج، ن. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني فرع: علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح –ورقلة- معهد التكنولوجيا قسم المناجمنت.
7. خزام، د. (2020-2019). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال، فرع إدارة الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية السورية ، كلية إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.
8. الجغبير، م. خ. (2022). أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. *المجلة العربية للنشر العلمي*، العدد 50 (الإصدار الخامس).
9. موقع دراسة <https://drasah.com>
10. موقع مستوي التعلم <https://learningcurvecloud.com>
11. موقع هارفارد بزنس ريفيو <https://hbrarabic.com>
12. موقع رائد الأعمال العربي <https://ar-entrepreneur.com>

استبيان

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

المقدمة:

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

ملاحظات:

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

يهدف هذا الاستبيان إلى:

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

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

نشكركم مرة أخرى على مشاركتكم في هذا الاستبيان.

مع خالص التقدير،

المعلومات الشخصية:

1. الفئة العمرية

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

2. الجنس

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

3. المستوى التعليمي

- ☐ دبلوم ثانوي
- ☐ بكالوريوس – ليسانس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

4. مجال العمل

..... ☐

5. مدة خبرتك في العمل

- ☐ أقل من سنة
- ☐ من سنة إلى ثلاث سنوات
- ☐ من أربع إلى سبع سنوات
- ☐ من ثمان إلى عشر سنوات
- ☐ من إحدى عشر إلى عشرين سنة
- ☐ أكثر من عشرين سنة

الأسئلة:

الجزء الأول: أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين.

1. شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي :

- نعم
- لا

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

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

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

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

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

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

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

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

الجزء الثاني: أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين.

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

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

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

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

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

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

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

❖ مدة الدورة التدريبية.

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

❖ محتوى الدورة التدريبية.

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

❖ طريقة التدريب.

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

❖ كفاءة المدرب.

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

❖ خصائص المتدربين.

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

❖ تطبيق ما تم تعلمه في العمل.

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

❖ دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية.

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

❖ مكان عقد الدورة التدريبية.

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

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

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

الجزء الثالث: احتياجات التدريب والتطوير للموظفين.

10. احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي :

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

11. العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين :

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

الجزء الرابع: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة.

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

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

13. معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة :

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

الجزء الخامس: تعزيز ثقافة التعلم المستمر.

14. لذي وعي بأهمية التعلم المستمر.

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

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

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

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

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

ملاحظات ختامية:

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

شكراً لك على مشاركتك في هذا الاستبيان.