

جامعة الجميع الذكية
كلية الإدارة
تخصص إدارة

التدريب الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف في الجهات
الحكومية بالمملكة العربية السعودية

Job Training and Its Impact on The Employee
Productivity in The Governmental Sector in
Saudi Arabia

من إعداد الطلاب:

الرقم الجامعي	اسم الطالب	م
221002156	أنس بن سالم الحامد	1
221001469	عبدالعزیز بن علي الرفید	2
221000655	عبدالله بن عبداللطيف القهيدان	3

إشراف الدكتور:

وليد سليمان

السنة الجامعية 2023

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
3	أولاً: الإطار العام للدراسة
4	1. المقدمة
5	2. مشكلة البحث
5	3. أهداف البحث
6	4. أهمية البحث
6	5. فرضيات البحث
7-6	6. منهجية البحث
7	7. حدود البحث
7	8. هيكل البحث
13-8	9. ملخص الدراسات السابقة
14	10. الخاتمة
16-15	11. المراجع
	الفصل الأول

أولاً: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تعتمد عملية نجاح الجهات الحكومية والخاصة على كفاءة العنصر البشري الموجود في المنظمة، وهو هدف ووسيلة فعالة لتطوير المنظمة وإحداث التغييرات اللازمة في المنظمة. لذلك يجب على المنظمات والمؤسسات بشكل عام الاهتمام بهذا الجانب من خلال تدريب العنصر البشري والذي له دور فعال في تحسين جودة العمل ويجب أن يتم تدريب تلك الأيدي العاملة بالشكل والكيفية المطلوبة لزيادة كفاءتها الإنتاجية، وبالتالي يعتبر التدريب أحد الموضوعات الرئيسية لجميع منظمات الأعمال سواء الحكومية منها والغير حكومية على حد سواء. بالنسبة للجهات الحكومية فيعتبر التدريب نظام شامل لتعويض النواقص والقصور في القدرات الإدارية التي تحمل عبء التنمية الشاملة، حيث تقوم الجهات الحكومية بتدريب موظفيها في برامج مختلفة لتحسين مستويات أدائهم، وتزويدهم بالمهارات والمعلومات اللازمة، وإحداث تغييرات إيجابية في إنتاجيتهم وسلوكهم ومواقفهم أثناء العمل.

نتيجة لذلك، تحول دور التدريب إلى استثمار يفيد كل من الموظف والمنظمة من خلال المساعدة في تحسين ورفع جودة الإنتاجية وكذلك من خلال تزويد الموظفين بإمكانية الوصول إلى المعلومات والمفاهيم والقواعد الجديدة. قد تتحمل المنظمات تكاليف الإدارة لتزويدها بالمعدات الضرورية وخبراء للتدريب، ولكن القيام بذلك سيضمن في النهاية بقاء المؤسسة من خلال زيادة الإنتاج وتعزيز أداء الموظفين وكفاءتهم.

2. مشكلة البحث:

التدريب الوظيفي هو أحد تقنيات تحفيز العنصر البشري لما له من تأثير على الموظفين والعاملين على جميع المستويات الإدارية في الأعمال. يتم عرض مهارات الموظفين، وإطلاق طاقتهم، وتحررهم من رتابة وفتور مكان العمل وهذا بدوره يزيد من إنتاجية الموظف في العمل. إن المعرفة التي يتعلمها الموظف من هذا التدريب تجعله أيضاً أفضل استعداداً للتعامل مع المشكلات الإدارية التي يواجهونها. من أجل تحديد فعالية التدريب أثناء العمل وكيف يؤثر على أداء الموظفين، وكذلك لتحديد ما إذا كانت هذه الإستراتيجية يتم تنفيذها بطريقة سليمة علمياً أو بشكل عشوائي. وبنا عليه تم صياغة التساؤل الرئيس لمشكلة البحث وهو: **معرفة أثر التدريب الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف في الجهات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.**

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسى التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالتدريب الوظيفي؟
- هل يؤثر التدريب الوظيفي على أداء الموظفين في الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟
- إلى أي مدى ممكن ان يساهم التدريب الوظيفي في رفع أداء الموظفين في الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟
- هل تركز الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية على التدريب الوظيفي؟

3. أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مستوى التدريب الوظيفي ومشكلات التدريب في الجهات الحكومية.
- تحديد ما هي مواطن الضعف الموجودة في البرامج التدريبية حتى يتسنى معالجتها من أجل تحسين مستوى أداء الموظفين وإنتاجيتهم.
- تقديم التوصيات والمقترحات للأكاديميين والإداريين فيما يتعلق بمجال التدريب الوظيفي للاستفادة منها سواء في الأبحاث أو التطبيق.

4. أهمية البحث:

- الأهمية النظرية:

يعد التدريب الوظيفي أحد أحدث الأساليب الإدارية، وقد أثار اهتمام الباحثين نظرًا لأهميته وتأثيره الواضح على الموظفين، وبالتالي على المنظمات. بقدر ما يتعلق الأمر بالإنتاجية والفعالية..

- الأهمية العملية:

يستمد البحث أهميته من خلال لفت نظر المديرين والمختصين في الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية إلى أهمية التدريب الوظيفي على الموظفين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة والتي تزيد من خبراتهم وبالتالي يتحسن أداء الموظفين والذي بدوره يعود بالنفع على الجهات الحكومية وكذلك على الموظفين وإنتاجيتهم على حد سواء.

5. فرضيات البحث:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة متنوعة من الفرضيات التي نهدف من خلالها إلى الإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها.

- **الفرضية (1):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين التدريب وبين أداء العاملين لدى الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- **الفرضية (2):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين التدريب وبين الإنتاجية لدى الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- **الفرضية (3):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين التدريب وبين التطوير وزيادة الإنتاجية لدى الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

6. منهجية البحث:

من أجل الوصول إلى أهداف البحث والإجابة على إشكالية البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث، حيث فيما يتعلق بالجزء النظري تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والبحوث الجامعية، والمجلات. وفيما يتعلق بالجانب التطبيقي، تم الاعتماد على منهج دراسة حالة، والذي يعتمد على الاستبانة للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث.

7. حدود البحث

حدود الدراسة: لكل دراسة ميدانية حدود مكانية وزمانية، تمثلت حدود دراستنا في التالي:

- **الحدود المكانية:** تم اختيار التدريب لدى الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

- **الحدود الزمانية:** من 22/6/2022 إلى 2023/7/25

8. هيكل البحث

الفصل الأول: الإطار النظري للتدريب الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف في الجهات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

- **المبحث الأول:** مفهوم التدريب الوظيفي ودوره وأثره على تحقيق الإنتاجية وزيادة الكفاءة للموظف.

- **المبحث الثاني:** طرق وأساليب تدريب العاملين في الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

- **المبحث الثالث:** مراحل العملية التدريبية للعاملين.

الفصل الثاني: قياس أثر التدريب في زيادة الإنتاجية لدى الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية

- **المبحث الأول:** كيف يتم قياس أثر التدريب في زيادة الإنتاجية.

- **المبحث الثاني:** توضيح العلاقة بين الأثر والإنتاجية في التدريب.

- **الفصل الثالث:** الإجراءات المنهجية للدراسة.

- **الفصل الرابع:** النتائج والتوصيات وتحليلها والتصورات المقترحة

ملخص للدراسات السابقة

الدراسة	الأهداف	المتغير المستقل	المتغير التابع	منهجية الدراسة	اهم النتائج والتوصيات
1. صالح الزهران 2021 "أثر التدريب في رفع كفاءة أداء الموظف دراسة استطلاعية عن المؤسسات الحكومية والخاصة بجدة"	هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على موضوع التدريب وأهميته فيما يتعلق بالموارد البشرية التعرف على أساليب نجاح وفشل البرامج التدريبية، وإبراز دور التدريب في تحسينها أداء الموارد البشرية ومعرفة المبادئ التي يقوم عليها التدريب.	التدريب، الموارد البشرية، الإنتاجية	الكفاءة التدريبية للموارد البشرية، والمبادئ التي يقوم عليها التدريب	المنهج الوصفي والتحليلي. تم استخدام المنهج في هذه الدراسة لملاءمته	أوصت الدراسة بأن العاملين في القطاع الخاص بحاجة الى اكتساب بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاءاتهم الإدارية. يجب أن يكون الاستقرار زيادة العاملين في العمل مما يؤدي إلى رفع معنويات المتدربين. وتوصلت الدراسة الى ان العاملين في القطاعين العام والخاص هم إيجابيون تجاه العمل والذين يعملون معهم.
2. أسامة عارف 2022 "دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي"	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التدريب عن بُعد على تحسين الأداء الوظيفي وتأثير الثقافة والبيئة التنظيمية بشكل واضح على عملية النقل الإيجابي	التدريب عن بعد، الأداء، المعارف، المهارات،	البنية المستقبلية للتدريب، التعليم المستمر الجودة التدريبية	منهج وصفي يصف بيئة العمل ضمن سياق التكيف مع واقع الأعمال الجديد	انتهت الدراسة إلى إبراز أهمية التدريب عن بُعد في تعزيز جودة التدريب وتخفيض تكاليفه، وتحسين الأداء الوظيفي، وقدرته على نقل المعارف والمهارات إلى بيئة العمل ضمن سياق التكيف مع واقع الأعمال الجديد، وكحل لتجاوز قيود الحالات والأزمات الطارئة. كما بينت النتائج تأثير للمهارات المكتسبة إلى بيئة العمل..
3. فيصل البواردي. (2022). "واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين".	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية وتحديد مواطن الضعف لتحديد التدريب المناسب.	الأداء الوظيفي، التدريب، جهة العمل، تقييم الأداء	اهتمام ودعم الجهات الحكومية لنظام إدارة الأداء الوظيفي لتحديد التدريب المناسب	تم استخدام المنهج الوصفي؛ لمعرفة واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية في الخدمة المدنية وذلك من أجل الحصول على البيانات اللازمة لتحليلها	وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الجهات الحكومية تولي اهتماماً محدوداً بنظام إدارة الأداء الوظيفي، وضعف جاهزيتها للتعامل مع ذلك، بالإضافة إلى محدودية استعدادها لتقييم وقياس أداء الموظفين لتحديد التدريب المناسب لكل منهم، وبناء على ذلك قدمت الدراسة عدد من التوصيات ومنها أهمها أهمية دعم الجهات الحكومية لنظام إدارة الأداء الوظيفي وتوفير التدريب المناسب للمدراء والموظفين حول عملية إدارة الأداء الوظيفي.

4. ديماء خزام. (2019). "أثر التدريب في أداء العاملين"	تهدف هذه الدراسة للتعرف على واقع التدريب، وواقع الأداء في قسم الدعاية الطبية بشركة يونيفارما، بالإضافة إلى معرفة درجة تأثير التدريب بأبعاده على أداء العاملين في مختلف المجالات	التدريب، الدورات التدريبية، التدريب أثناء العمل	أداء العاملين في شركة يونيفارما	تم استخدام الأسلوب الاستنتاجي كأسلوب للدراسة، وذلك من خلال تحويل العلاقة التي تربط بين التدريب والأداء إلى فرضيات قابلة للاختبار.	وجود أثر إيجابي وقوي للدورات التدريبية في شركة يونيفارما على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة. ومن المهم التركيز والاهتمام بالتدريب كطريقة لخلق الكوادر المدربة لخلق بيئة تنافسية
5. الشريف، فريد، عبدالباسط. (2022). "دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الانتاجية لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات)"	هدفت هذه الدراسة لتوضيح الأهمية النسبية والضرورة الحتمية لدور التدريب في تنمية مهارة الموظفين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة	البرامج التدريبية عدد الدورات، المنصب، العمر، سنوات الخبرة	تحسين الانتاجية وتحقيق التنمية المستدامة	لقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة الاستبانة.	وجود أثر دال إحصائياً للتدريب المقدم على جودة (الانتاجية) الخدمات لدى العاملين في الشركة، لذلك أوصت الباحثة الإداريين في الشركات أن يعملوا على إعداد برامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات التدريبية للموظفين والتخطيط الجيد للبرامج التدريبية وفتح المجال أمام المنافسة الكاملة في الحصول على الدورات التدريبية
6. أكثم عبد المجيد مسلم، 2009م "برامج التدريب ودورها في تحسين أداء العاملين" (دراسة ميدانية في دائرة ضريبة الدخل)	تهدف الدراسة لمعرفة أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، والعلاقة التي تربط التدريب بالأداء الوظيفي، من خلال استقصاء أثر برامج التدريب الإداري في تحسين أداء موظفي دائرة ضريبة الدخل الأردنية خلال العام 2009 وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، والبالغ عددهم (1520) موظفاً في مختلف مناطق المملكة	(الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).	الاستقصاء وبرامج التدريب الإداري والتطوير	تطوير استبانة لقياس متغيراتها بالاعتماد على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، وتم استخراج معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، درجة توافق المستجيبين على فقرات أداة الدراسة بالاعتماد على معادلة كرونباخ ألفا (cronbachs') (Alpha)	أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة). أشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البرامج التدريبية المقدمة للعاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

7. بن جيمة عمر & صديق زكريا. 2018م "	تهدف هذه الدراسة إلى إبراز تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، حيث إن تحسين أداء العاملين يعد من أهم محددات النجاح لأي مؤسسة مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه	القيادة الإدارية، المؤسسات الاقتصادية، نوع النشاط	تحسين أداء العاملين وتحسين الأداء الوظيفي، مهارات قيادية عالية	المنهج الوصفي في وصف متغيرات البحث، والمنهج التحليلي في تحليل نتائج العينة المدروسة البالغ عددها ثلاثين عاملاً من خلال الاستبيانات التي تمت الإجابة عنها	توصلت الدراسة إلى أن للقائد الإداري دور كبير في الرفع من مستوى أداء العامل نحو الأفضل، وبالتالي توصي الدراسة أنه ومن الضروري توفر قادة بمهارات عالية تؤدي إلى تطوير أداء العامل والسير بالمؤسسة نحو القمة.
8. لينا سليمان علي، 2023	جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة: دراسة حالة على جامعة الملك سعود بالرياض	هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود، من خلال التعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية، وهي:	المساواة الوظيفية، التحكم والتأثير الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل (المادية)	استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، معتمده على الاستبانة كأداة للدراسة،	وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أن درجة توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود جاءت بشكل عام متوسطة، حيث يأتي عد ظروف العمل بالمرتبة الأولى عد ضغط ويأتي ب والتأثير في العمل بالمرتبة الثالثة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وبالمرتبة الرابعة يأتي بين العمل والمنزل والعوامل المادية بالمرتبة السادسة وأخير توصلت الدراسة إلى أن الرفاهية في العمل كأقل أبعاد جودة الحياة الوظيفية
9. سليم برشيد عبد القادر، منى يحيى الاحمري، 2022	"أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد بأبها"	دفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمنسوبي الإدارة بجامعة الملك خالد، كذلك التعرف على مدى وجود علاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي بجامعة الملك خالد .	الجامعات السعودية، جامعة الملك خالد بأبها	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول دراسة أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي بجامعة الملك خالد والاستبانة كأداة رئيسة للبحث.	وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها: أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على تطبيق إدارة الجودة الشاملة بلغ مستوى الموافقة بنسبة 77.29 %، بينما حصل المجال الأول والتي نصها " التركيز على العميل " علي الترتيب الأول حسب الوزن النسبي وكانت نسبتها المئوية (78.65 %)، و حصل المجال الرابع والتي نصها " العمل الجماعي " علي الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي وكانت نسبتها المئوية (73.99 %) كما أشارت النتائج أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى الأداء الوظيفي بلغ مستوى الموافقة بنسبة 71.89%

كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لعل أهمها: ضرورة التزام الإدارة العليا بأشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المختلفة بالجودة، تطبيق نظام الحوافز المادية والمعنوية لما له من دور مهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، تكثيف الاهتمام اللازم بالعملاء من طرف مقدمي الخدمات					
توصلت الدراسة الى نتائج عدة منها توضيح الدور الرئيسي للمعرفة كوسيط ومتغير مهم في التدريب والتنمية، كما أوصت الدراسة بضرورة وجود المعرفة لدى العاملين لزيادة الإنتاجية لديهم.	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تكونت من (250) مبحثاً يعملون في المستويات	التنمية، إدارة المعرفة، أداء العاملين	المعرفة، التدريب، التغيير	هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور إدارة المعرفة كمتغير وسيط بين التدريب والتنمية وأداء العاملين	10. أحمد علي ثابت السماوي، 2014 "أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة"
لقد اوضحت نتائج الدراسة ان هناك عوامل عديدة اسهمت بشكل كبير في نجاح عملية التدريب وأن هناك العديد من الحلول للتغلب على المعوقات التي تسبب عائق أمام عملية التدريب، ومن هذه العوائق نقص القاعات التي تسع جميع اعداد الموظفين. كما من المهم الاهتمام بالورش التدريبية وتوفير المواد اللازمة والمواد الأولية والاجهزة والمعدات الضرورية لإنجاح عملية التدريب	استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث اعتمد على تنظيم استبانة لقياس وفرز المعوقات لمعرفة مدى صحتها واتساقها.	أهمية الدورات التدريبية وأثرها الكبير على سلوكيات المتدرب في زيادة قدرات الموظف في اتخاذ القرار.	استراتيجيات التدريب، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.	يهدف البحث الى معرفة معوقات ومدى ضعف تطبيق التدريب المهني وتعزيز نقاط القوة.	11. محمد حاجي، (2021)، التدريب المهني للموظفين وأثره في رفع إنتاجية العمل في وحدات مديرية تربية ديالى
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين زيادة كفاءة الأداء لدى الموظفين. كما من المهم اتاحة الفرصة لجميع الموظفين للحصول على الدورات التدريبية، ومن المهم الاهتمام بعملية التقييم بعد التدريب ومتابعة المتدربين بتقارير الأداء لمعرفة مدى استفادتهم من الدورة التدريبية.	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم جمع البيانات المختلفة كالاستبانات والمقابلات والملاحظات وفحص السجلات.	كفاءة التدريب الوظيفي	العمر، المرتبة الوظيفية، الحالة الاجتماعية، عدد الدورات الوظيفية	الهدف من هذا البحث الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظفون في الوزارة، ودور التدريب في تطوير ورفع كفاءة أداء الموظفين.	12. دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام
من المهم إجراء تحليل للوظائف وإعادة تقييم العملية التدريبية للموارد البشرية، لما لهذا الشأن من تأثير في	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تم استخدام أداة الاستبانة	الكفاءة الإدارية للموارد البشرية	العمر، المؤهل العلمي، الخبرات الوظيفية، عدد الدورات الوظيفية.	تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف ومنها الكشف عن واقع البرامج التدريبية في	13. أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية

2030 " دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بالمدينة المنورة	وزارة العدل بالمدينة المنورة. وكذلك الكشف عن الكفاءة الإدارية للموارد البشرية في وزارة العدل.			كأداة رئيسية لهذه الدراسة متمثلة في الاستبانة الإلكترونية	تطوير وتحسين الكفاءة الإدارية للموارد البشرية في وزارة العدل.
14. التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مصرفي دجلة والفرات وكردستان في السليمانية	تهدف الدراسة التعرف على دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المصارف	التدريب	الكفاءة الإنتاجية	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في استكمال هذا البحث	ضرورة المحافظة على استمرار قياس وتقويم الكفاءة الانتاجية للعاملين لاكتشاف مواطن الضعف فيها ومعالجتها
15. صالح محمد الزغب، 2023 أثر الرضا الوظيفي على مستوى الإنتاجية لدى ممرضي القطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض،	تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية لدى ممرضي مستشفى الإيمان العام بمدينة الرياض، كما أن الدراسة تسهم الدراسة في تحسين الإنتاجية لدى ممرضي القطاع الصحي، وبالتالي رفع جودة وكفاءة الخدمات الصحية المقدمة	الرضا الوظيفي، الكفاءة وجودة الخدمات	زيادة الإنتاجية، التحسين من المستوى الوظيفي	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، وتكونت عينة الدراسة عدد (173) من ممرضي (ذكور - إناث) العاملين بمستشفى الإيمان العام، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات	توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة موافق على درجة مستوى الرضا الوظيفي في بُعد المكانة والتقدير بمتوسط (4.08)، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة على عبارات بُعد المكانة والتقدير. توصي الدراسة ضرورة الاهتمام بكافة عوامل الرضا الوظيفي لما له دور فعال في رفع مستوى الإنتاجية لدى الموظفين بشكل عام، والممرضين بشكل خاص. وضرورة الاهتمام بتحسين رواتب الممرضين، وضع نظام وألية محدد لنظام الحوافز المادية والمعنوية،

الخاتمة

وفي الختام نستخلص مما سبق ان التدريب هو من أهم محاور تطوير العمل إذ أنه كفيـل بتزويد العاملين بالمهارات والخبرات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم والرقى، والتطوير للمستوى العام للجهات التي يعملون فيها. وبالتالي، فان تدريب وتطوير الموظفين وإحـاقهم ببرامج للتطوير والتدريب من قبل المنظمات التي يعملون بها، يعد ميزة إضافية عن الموظفين الذين لا تتوفر لهم فرص التدريب في الشركات الأخرى مما يدفعهم للبحث عنها بمفردهم؛ حيث يخلق التدريب بيئة عمل تدعم الموظفين وتجعلهم يشعرون بالتقدير والتحدى، من خلال تعزيز الروح المعنوية بين الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي لديهم، فيشعر الموظف بالرضا تجاه وظيفته ودوره، كما يعمل التدريب على تحفيز العاملين في المنظمة، ويساهم في بقاء الموظفين في المنظمة وانخفاض معدل دوران الموظفين. (Employee Turnover) ، كما يعد تدريب الموظفين وتطويرهم جزءاً من برنامج تطوير مهني شامل للموظفين؛ إذ يساهم في تعزيز وتحسين قدرات الموظفين باستمرار في التعامل مع أحدث التقنيات، مما يزيد من قدرات الموظفين على الابتكار في كل من الاستراتيجيات والمنتجات؛ إذ يعد التدريب عنصراً مهماً لإدارة المنظمة بفاعلية، بحيث تزداد كفاءة الموظفين مع التدريب المستمر وتزداد معرفتهم بطرق تشغيل التكنولوجيا وآلية العمليات في المنظمة، كما تتوسع معرفتهم فيما يتعلق بالمنتجات والخدمات.

المراجع

1. مزهودة عبد المليك، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية منشورات جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الأول، الجزائر، 2001.
2. عبد الرحمان طاهر محمد، دور تدريب الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية جامعة واسط، دجلة، العراق، العدد، 20، 2015.
3. عذاري سعود الهاجري، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.
4. زياد مفيد القاضي، علاقة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين وأثرهما على أداء المنظمات، رسالة ماجستير، دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الأردن، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.
5. أسامة عارف، "دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي، Global Journal of Economics & Business, 12(5), 552-565. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.31559/GJEB2022.12.5.2>.
6. فيصل البواردي، "واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر المموظفين"، <https://jaes.qu.edu.sa/index.php/jae/article/download/2308/2364>، 364 ، 2022م.
7. الشريف فريد عبد الباسط، "دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الانتاجية لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة ميدانية على احدى شركات تكنولوجيا المعلومات)" https://jes.journals.ekb.eg/article_245198_649f1f3A296feffd4d8fde6498a1a2ff1.pdf، 4d8fde6498a1a2ff1.pdf ، 2022م.
8. أحمد علي ثابت السماوي، أثر التدريب والتنمية في اداء العاملين بوجود إدارة الممعرفة، <https://search-ebscohost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=edszad&AN=edszad.WOLS-YyB8Fq2Ja27pOHsOg..&site=eds-live>، Acesso em: 7 jul. 2023.

9. **بن حيمة عمر & صديق زكريا**، دور القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة الاقتصادية،

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/196/4/1/49983>

، 2018م.

10. **أكثم عبد المجيد سلم** ، "برامج التدريب ودورها في تحسين أداء العاملين"

(دراسة ميدانية في دائرة ضريبة الدخل) ، [https://search-ebshost-](https://search-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=edseds&AN=edseds.oai%3amandumah.com%3a59256&site=eds-live)

[com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=edseds&AN](https://search-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=edseds&AN=edseds.oai%3amandumah.com%3a59256&site=eds-live)

[=edseds.oai%3amandumah.com%3a59256&site=eds-live](https://search-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=edseds&AN=edseds.oai%3amandumah.com%3a59256&site=eds-live)

، 2009م.

11. **لينا سليمان**، جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة: دراسة

حالة على جامعة الملك سعود بالرياض، [https://search-ebshost-](https://search-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=awr&AN=163642402&site=eds-live)

[com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=awr&AN=1](https://search-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=awr&AN=163642402&site=eds-live)

[63642402&site=eds-live](https://search-ebshost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=awr&AN=163642402&site=eds-live). Acesso em: 7 jul. 2023