

عنوان البحث

أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين

– دراسة استطلاعية على المنظمات الخاصة بمدينة الرياض –

The effect of training in raising the efficiency of employee performance

An exploratory study on private organizations in Riyadh

إعداد الطالب/

بندر نايف المطيري

إشراف/

العام الدراسي:

2024

Table of Contents

3.....	مقدمة (introduction)
4.....	مشكلة الدراسة (Study Problem)
6.....	أهمية الدراسة (Study Significance)
7.....	أهداف الدراسة (Study Aims)
8.....	تساؤلات الدراسة (Study questions)
9.....	فروض الدراسة (Study Hypotheses)
10.....	الدراسات السابقة (Previous study)
12.....	الإطار النظري للدراسة (Theoretical Framework)
14.....	الفرضيات النظرية للدراسة (Theoretical Premises of Study)
15.....	المنهجية وطرق البحث (Methodology and Research Methods)
17.....	أدوات الدراسة (Study tools)
18.....	حدود الدراسة (Scope of study)
19.....	References.

مقدمة: (Introduction)

يعتبر التدريب أحد الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات لتحسين كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم. إنه ليس مجرد وسيلة لتحسين مهارات الأفراد، بل هو استثمار طويل الأجل يساهم في تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية.

أضحى العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمؤهل لاستيعاب هذه التطورات و المتغيرات الركيزة الأساسية لنجاح المنظمات الخاصة للنهوض بمهامها بكفاءة وفعالية و الطريقة المثلى لضمان حسن استخدام مواردها البشرية على النحو الذي يضمن لها القدرة على المنافسة العالمية والتي اتسعت دائرتها بدرجة كبيرة في ظل العولمة. ان منظمات الأعمال اليوم تهدف من وراء تدريبها للموارد البشرية تزويدها بمختلف المعلومات والمهارات و الأساليب 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 أهداف به لابد أن يصمم بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لكل من المنظمة والأفراد والسير على متابعة السير الحسن لأنشطتها. هذا إضافة إلى القيام بتقييم نتائجها لتقرير مدى النفع المحقق من هذا النشاط (AbdelRahim,2018).

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 العمل 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 (Jadallah,2016 (22)

ولقد تم اختيار دراسة هذا الموضوع لعدة اهتمامات من وجهة نظر الباحث 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 في تحسين أداء الموارد البشرية تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التدريب على كفاءة أداء العاملين في منظمات مدينة الرياض، مع التركيز على القطاع الخاص. سيتيح هذا البحث فهماً أعمق لدور التدريب في تحسين الأداء وتقديم توصيات عملية لتحسين البرامج التدريبية في المستقبل (Kirkpatrick, 1996).

التدريب يمكن أن يكون منهجياً ومنظماً أو غير رسمي ويعتمد على احتياجات المنظمة وطبيعة العمل (Jones & George, 2020).

المنظمات الخاصة في مدينة الرياض تواجه تحديات متزايدة في سوق العمل الديناميكي، مما يستدعي الاستثمار في التدريب لتحسين مهارات العاملين وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات المستمرة (Al-Farraj & Al-Otaibi, 2021).

تعتبر هذه الدراسة استكشافية لأنها تهدف إلى فحص مدى تأثير برامج التدريب الحالية على أداء العاملين في هذه المنظمات. تشير الدراسات السابقة إلى أن الاستثمار في برامج التدريب يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي بين العاملين (Kirkpatrick, 1998; Noe, 2017).

التدريب يعزز من مهارات العاملين، مما يمكنهم من القيام بمهامهم بكفاءة أكبر ويزيد من فرصهم للترقية والتطور الوظيفي (Goldstein & Ford, 2002).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل البرامج التدريبية المتبعة في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض وتحديد تأثيرها على كفاءة أداء العاملين. سيتم استخدام بيانات نوعية وكمية لتحقيق أهداف الدراسة وتقديم توصيات لتحسين برامج التدريب (Creswell, 2014).

مشكلة الدراسة: (Study Problem))

تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل الفجوة بين أهداف التدريب المعلن عنها ونتائجها الفعلية في تحسين كفاءة العاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض. تسعى الدراسة إلى تقييم مدى فعالية برامج التدريب الحالية، ومدى ملاءمتها لاحتياجات العاملين، والبيئة التنافسية المتزايدة في سوق العمل الخاص. كما تهدف الدراسة إلى الكشف عن التحديات التي تواجه تطبيق هذه البرامج وتحديد الأسباب التي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة من التدريب.

كما تتمثل مشكلة هذا البحث في ان التدريب يعتبر من أهم مقومات التنمية و التطوير التي تعتمد عليها المنظمات في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات النفسية والإدارية والإنتاجية حيث أصبح التدريب من أهم الأولويات في المنظمات لأنه بعد الخيار الوحيد لاستمرار المنظمة في أداء رسالتها ووظائفها واعتمدت بعض المنظمات في مجال الأعمال هذه السياسة وهي التدريب حيث بعد استثمار في رأس المال البشري بعد أن تحولت عن النظرة التقليدية التي كانت تنظر إلى التدريب على أنه استهلاك للنفقات في مقابل تطوير القوى العاملة التي قد تكون الفائدة منها محدودة يحتل التدريب درور هاماً وجوهرياً في تطوير الأفراد والمنظمات والمجتمعات كما أن السمة البارزة لأي عمل يقترن بالتدريب لأنه تغير ونمو وأثراء الخبرات وتجارب الفرد و الجماعة ولا يقتصر دور التدريب على كونه تطوير للطاقات البشرية من خلال ما يكسبه للفرد والجماعة من صقل المهاراتهم وقدراتهم بل هو وسيلة لنقل الجديد من العلوم والخبرات المتخصصة (Amer, 1998: 42)

أصبح التدريب في عالم المنظمات العامة والخاصة من أهم الأولويات واستراتيجية في قاموس المنظمات وذلك لأنه الخيار الوحيد لاستمرار المنظمة على قيد الحياة. وقد اعتقدت هذه المنظمات الفلسفة الحديثة، التي تعتبر التدريب استثمار في رأس المال البشري، وذلك بعد أن تحولت عن النظرة التقليدية التي كانت تنظر إلى التدريب على أنه استهلاك للنفقات في مقابل تطوير لقوى العاملة التي قد تكون الفائدة منها محدودة لقد عرف التدريب على أنه عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية والوظيفية وذلك لاكتساب المصارف والخبرات التي يحتاج إليها، وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات اللازمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجية، وأن التدريب إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الفرد لتحقيق هدف معين (Al-Assaf et al., 2003)

ورغم الجهود المبذولة لتحسين أداء العاملين من خلال التدريب، لا تزال هناك تحديات تواجه تنفيذ البرامج التدريبية وقياس فعاليتها بشكل دقيق. تعتمد العديد من المنظمات على استثمارات كبيرة في التدريب، ومع ذلك، فإن العائد على هذا الاستثمار ليس دائماً ملموساً أو محسوساً. تتجلى مشكلة الدراسة في عدة نقاط رئيسية:

الفجوة بين التوقعات والنتائج الفعلية: تظهر العديد من الدراسات أن هناك فجوة بين

الأهداف الموضوعية لبرامج التدريب والنتائج الفعلية المحققة. قد لا يتوافق التدريب مع احتياجات العاملين أو قد يكون غير ملائم لطبيعة العمل الذي يقومون به (Goldstein & Ford, 2002).

قلة التقييم الفعلي: رغم أهمية التقييم في معرفة مدى نجاح البرامج التدريبية، إلا أن العديد من المنظمات لا تقوم بتقييم فعال للبرامج التدريبية المنفذة. قد يكون التقييم غير شامل أو غير موضوعي، مما يؤدي إلى صعوبة تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج (Phillips, 1997).

عدم الاستمرارية والاستدامة: بعض البرامج التدريبية تكون مكثفة ولكنها قصيرة المدى، مما يجعل تأثيرها محدوداً. يحتاج التدريب إلى استمرارية ودعم مستمر لتحقيق نتائج ملموسة ومستدامة (Salas et al., 2012).

تباين فعالية التدريب بين القطاعين الحكومي والخاص: تختلف استراتيجيات التدريب وموارده بين المنظمات الحكومية والخاصة. هذه الاختلافات قد تؤدي إلى تباين في فعالية التدريب وأثره على أداء العاملين (Barrett & O'Connell, 2001).

تأثير الثقافة التنظيمية: تلعب الثقافة التنظيمية دوراً كبيراً في نجاح أو فشل البرامج التدريبية. قد تكون هناك مقاومة للتغيير أو نقص في الدعم من الإدارة العليا، مما يحد من تأثير التدريب (Cascio, 2015).

قياس كفاءة الأداء: تواجه المنظمات صعوبة في قياس كفاءة الأداء بعد التدريب، خاصة فيما يتعلق بالمهارات السلوكية والمهارات الشخصية. تعتبر هذه المهارات أكثر تعقيداً في التقييم مقارنة بالمهارات الفنية أو العملية (Kirkpatrick, 2006).

أهمية الدراسة: Study Significance))

الأهمية العلمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم عميق لتأثير التدريب على كفاءة وأداء العاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض. من الناحية العلمية، تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتدريب والتنمية البشرية في بيئة عمل تنافسية. من الناحية التطبيقية، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات التدريب بما يساهم في رفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم. كما تعتبر هذه الدراسة مرجعاً مهماً لأصحاب القرار في المنظمات الخاصة لتطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات السوق المتغيرة.

تبرز أهمية هذه الدراسة في محاولة التعرف على دور وأهمية التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية والى التعرف على مضمون العملية التدريبية من خلال اتجاهات القيادات الإدارية والأفراد العاملين في الإدارات ومدى توافق البرنامج التدريبي مع الاحتياجات التدريبية.

وتبرز أهمية الدراسة العلمية توضيح وتفعيل دور التدريب لما له من أهمية بالنسبة للموارد البشرية وتحديد أساليب نجاح البرامج التدريبية للموظفين وتفعيل دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية والمبادئ التي يقوم عليها التدريب.

الأهمية التطبيقية:

تستمد الدراسة أهميتها من كون توفير البرامج التدريب في القطاع الخاص أمر ضروري كمنطلق للكشف عن مشكلات تطبيقه وما هي النتائج المترتبة عليه في المنظمة وقد تكون إضافة مفيدة للمكتبة الإدارية في مجال البرامج التدريبية، كما تسعى إلى الكشف عن مدى توافر الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية للعمل الوظيفي في المنظمات فغياب عنصر التدريب في المنظمة يتسبب في إهدار الطاقات المالية والبشرية وإجهاد للميزانية المخصصة للمنظمة والممولة للتدريب حيث أن مراعاة ذلك يمكن من الاستفادة من برامج التدريب المقامة بما يعود بالفائدة على المنظمات الخاصة والعاملين فيها ويمكن من استثمار الطاقات البشرية الاستثمار الأمثل مما يترتب عليه النهوض بالتنمية الشاملة.

ومن مبررات هذه الدراسة أن التدريب له أثر كبير على كفاءة وأداء العاملين حيث يعتبر التدريب وسيلة فعالة لرفع كفاءة الأفراد والمنشأة معاً والارتقاء بعلاقات العمل وتبدأ أهمية التدريب في أنه يوفر للمنشأة والعاملين بها مزايا عديدة دون أن تكون المزايا التي يحصل عليها كل منهما على حساب الآخر، كما أن خبراء التدريب أكدوا أن الإنفاق على التدريب لا يقل أهمية إن لم يكن يعوق في حالات كثيرة الإنفاق على الماكينات والآلات والإنشاءات الصناعية الضخمة

تسليط الضوء على أهمية التدريب كوسيلة لتحسين الأداء: التدريب هو أداة رئيسية لتعزيز مهارات العاملين وقدراتهم، مما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة بشكل عام. تشير الدراسات إلى أن التدريب الفعال يعزز من الإنتاجية والجودة ويقلل من الأخطاء (Goldstein &

(Ford, 2002).

يساعد التدريب أيضاً في تزويد العاملين بالمعرفة والمهارات اللازمة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية والسوقية (Noe, 2017).

تقديم إرشادات للمنظمات لتحسين برامج التدريب: من خلال دراسة تأثير التدريب على أداء العاملين، يمكن تقديم توصيات مبنية على البيانات لتحسين برامج التدريب الحالية. تساعد هذه التوصيات المنظمات في تحديد الثغرات في برامجها التدريبية وتطوير استراتيجيات جديدة لتحقيق أقصى استفادة منها (Blanchard & Thacker, 2013).

إسهام الدراسة في تحسين مستوى الأداء والإنتاجية في المنظمات الخاصة: التدريب يعزز من قدرات العاملين ويزيد من تحفيزهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. تشير الأبحاث إلى أن الموظفين الذين يتلقون تدريباً مستمراً يميلون إلى تقديم أداء أفضل ويكون لديهم معدلات رضا وظيفي أعلى (Salas et al., 2012).

تحسين أداء العاملين ينعكس بشكل مباشر على الأداء العام للمنظمة وزيادة قدرتها التنافسية في السوق (Baldwin & Ford, 1988).

توفير قاعدة بيانات موثوقة للباحثين والممارسين: ستوفر نتائج هذه الدراسة بيانات موثوقة يمكن للباحثين الآخرين والممارسين في مجال الموارد البشرية استخدامها في دراساتهم وتطبيقاتهم العملية. يمكن أن تكون هذه البيانات مرجعاً مهماً لتطوير سياسات التدريب وتحسين أداء العاملين في المنظمات الخاصة (Cascio, 2018).

دعم اتخاذ القرارات الإدارية: نتائج الدراسة يمكن أن تساعد المديرين في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن استثماراتهم في برامج التدريب. من خلال فهم تأثير التدريب على أداء العاملين، يمكن للمديرين تخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية لتحقيق أهداف المنظمة (Burke & Hutchins, 2007).

أهداف الدراسة: (Study Aims)

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم فهم شامل لأثر التدريب على كفاءة أداء العاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض. يمكن تلخيص الأهداف المحددة للدراسة في النقاط التالية:

- تحليل تأثير برامج التدريب على كفاءة أداء العاملين في المنظمات الخاصة بالرياض: تهدف الدراسة إلى فحص كيف يؤثر التدريب على أداء العاملين من خلال تقييم البرامج التدريبية المنفذة ومدى تحقيقها لأهدافها المعلنة (Aguinis & Kraiger, 2009).
- مقارنة فعالية برامج التدريب في القطاع الخاص: تستهدف الدراسة مقارنة تأثير التدريب بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، وذلك لتحديد الفروق والاحتياجات الخاصة بكل قطاع، مما يتيح تصميم برامج تدريبية مخصصة لكل قطاع (Noe, 2017).
- تحديد العوامل التي تساهم في تحسين أو تقليل فعالية برامج التدريب: تهدف الدراسة إلى استكشاف العوامل المؤثرة على فعالية التدريب مثل نوعية التدريب، مدة التدريب، الدعم الإداري، والموارد المتاحة، وكيفية تأثير هذه العوامل على تحقيق الأهداف التدريبية (Blanchard & Thacker, 2013).
- تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات التدريب في المنظمات: استنادًا إلى النتائج المستخلصة، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات التدريب في المنظمات الخاصة، وذلك لتحقيق أفضل النتائج الممكنة من برامج التدريب (Salas et al., 2012).
- تقييم تأثير التدريب على تحسين مهارات العاملين الوظيفية والشخصية: تهدف الدراسة إلى تقييم مدى تأثير التدريب على تطوير المهارات الوظيفية مثل الكفاءة الفنية والإدارية، بالإضافة إلى المهارات الشخصية مثل التواصل والعمل الجماعي (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).
- استقصاء أثر التدريب على تحسين الإنتاجية والفعالية التنظيمية: تهدف الدراسة إلى قياس كيف يمكن أن يؤدي التدريب إلى تحسين الإنتاجية والفعالية داخل المنظمات، وذلك من خلال تحسين أداء العاملين وزيادة رضاهم الوظيفي (Goldstein & Ford, 2002).
- تسليط الضوء على موضوع التدريب وأهميته بالنسبة للموارد البشرية.
- التعرف على أساليب نجاح وفشل البرامج التدريبية.
- إبراز دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية.
- معرفة المبادئ التي يقوم عليها التدريب.

تساؤلات الدراسة (Study questions)

1. ما هو تأثير برامج التدريب المقدمة للعاملين في المنظمات الخاصة على كفاءتهم وأدائهم الوظيفي؟
 2. كيف تتفاوت تأثيرات التدريب بين المنظمات الخاصة؟
 3. ما هي أنواع وأساليب التدريب الأكثر فعالية في رفع كفاءة العاملين؟
 4. هل تختلف نتائج التدريب بناءً على الفئة العمرية أو الجنس أو سنوات الخبرة؟
 5. ما هي التحديات التي تواجهها المنظمات في تطبيق برامج التدريب بكفاءة؟
- هذه التساؤلات التفصيلية تهدف إلى تقديم فهم شامل لأثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض.

فروض الدراسة: (Study Hypotheses)

تستند فروض الدراسة إلى فرضيات نظرية تسعى إلى توضيح العلاقة بين التدريب وكفاءة أداء العاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض. يمكن تلخيص هذه الفروض في النقاط التالية:

هناك علاقة إيجابية بين التدريب وكفاءة أداء العاملين في المنظمات الخاصة بالرياض: يشير هذا الفرض إلى أن التدريب المستمر في المنظمات الخاصة يساهم في تحسين كفاءة العاملين من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بفعالية أكبر (Aguinis & Kraiger, 2009).

تختلف فعالية برامج التدريب في القطاع الخاص: يفترض هذا الفرض أن هناك اختلافاً في تأثير التدريب بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، نتيجة لاختلاف طبيعة العمل، الهيكل التنظيمي، ومستوى الدعم الإداري المقدم (Barrett & O'Connell, 2001).

تؤثر عوامل معينة مثل نوع التدريب ومدة التدريب والمحتوى التدريبي على فعالية التدريب: يركز هذا الفرض على أن نوعية التدريب (تقني، إداري، مهارات شخصية)، مدته، والمحتوى التدريبي لها تأثير مباشر على فعالية التدريب ومدى تحقيقه لأهدافه (Goldstein & Ford, 2002).

الدعم الإداري والثقافة التنظيمية يؤثران على نجاح برامج التدريب: يفترض هذا الفرض أن الدعم الإداري والثقافة التنظيمية الإيجابية يساهمان في نجاح البرامج التدريبية من خلال تشجيع العاملين على المشاركة الفعالة والتطبيق العملي لما تعلموه (Cascio, 2015).

تحسين أداء العاملين بعد التدريب يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي: يشير هذا الفرض إلى أن التدريب الفعال يمكن أن يساهم في تحسين أداء العاملين، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي داخل المنظمة (Salas et al., 2012).

الدراسات السابقة: (previous study))

ركزت الدراسات السابقة على تحليل دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، سواء في القطاعين العام أو الخاص. تعددت نتائج هذه الدراسات بناءً على نوعية التدريب و البيئة التنظيمية المحيطة. بعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب وزيادة إنتاجية العاملين (الشهري، 2015؛ الحربي، 2016)، بينما ركزت أخرى على التحديات المرتبطة بتنفيذ برامج التدريب بشكل فعال (الكعبي، 2017؛ الزلباني، 2016). تظهر هذه الدراسات فجوة واضحة بين التوقعات المرجوة من التدريب والنتائج الفعلية المحققة، مما يجعل هذه الدراسة ضرورية لتحليل تلك الفجوات في بيئة العمل الخاصة بمدينة الرياض.

1-دراسة (الشهري، 2015):(فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر ضباط كلية الملك خالد العسكرية): تستهدف الدراسة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لضباط كلية الملك خالد العسكرية. تم استخدام عينة من الضباط. أظهرت النتائج أن الربط بين التدريب والفوائد المادية يؤثر على قرارات الضباط بشأن المشاركة في البرامج التدريبية. (Alshahri et al., 2015)

2.دراسة (الحربي ، 2016) : تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية: ركزت على تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. وجدت الدراسة أن التدريب المستمر يساهم بشكل كبير في تحسين مهارات العاملين وزيادة إنتاجيتهم. (Alharbi et al., 2016)

3-دراسة (عمار، 2016): اثارالتدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص في مدينة نابلس) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص في مدينة نابلس. استخدمت عينة مكونة من 60 فرداً. أبرزت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين أثر التدريب وأداء العاملين، وأوصت بعمل دراسات مستقبلية حول موضوع التدريب في المؤسسات الفلسطينية (Ammar, 2016)

4. دراسة (الكعبي ، 2017) :دور التدريب في تحسين الأداء في الإمارات العربية المتحدة: تناولت دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في الإمارات العربية المتحدة. توصلت الدراسة إلى أن التدريب المهني يعزز من كفاءة العاملين ويزيد من رضاهم عن العمل. (Alkaabi et al., 2017)

5. دراسة (العلي، 2018) التدريب وأثره على الأداء في القطاع الصحي في الأردن: بحثت تأثير التدريب على أداء العاملين في القطاع الصحي في الأردن. أشارت الدراسة إلى أن التدريب المستمر يساعد في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة وزيادة كفاءة العاملين. (Alali et al., 2018)

6. دراسة (الزلباني، 2016): قسم تقنية الادارة الصناعية بكلية ينبع الصناعية التدريب على رأس العمل أحد أساسيات تطوير القوى البشرية في القطاع

الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم واقع التدريب على رأس العمل في القطاع الصناعي، مع التركيز على آراء العاملين والمشغلين. أظهرت النتائج أن التدريب المستمر يعد أساساً لتطوير القوى البشرية، وأكدت على أهمية توفير التدريب المناسب وضوح الوصف الوظيفي للعاملين.

7. دراسة (المطيري، 2021) العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي في القطاع المالي في الكويت: بحثت العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المالي في الكويت. وجدت الدراسة أن التدريب يعزز من رضا العاملين ويقلل من معدلات دوران العمل. (Almutairi et al., 2021)

8. دراسة (بويد، 2010): حساب فاعلية تدريب الجاهزية لمواجهة الكوارث في مدينة بلنجهام – واشنطن: هدفت الدراسة إلى قياس فاعلية تدريب الجاهزية لمواجهة الكوارث في مدينة بلنجهام بواشنطن. شملت عينة من الأفراد المعنيين. أظهرت النتائج أن 76% من المشاركين اتخذوا خطوات تحضيرية بعد التدريب، مما يدل على الأثر الإيجابي للتدريب.

9. دراسة (بحر، 2014): الموارد البشرية في المؤسسات التجارية – دراسة تطبيقية على مؤسسة الماجد بالإمارات: هدفت الدراسة للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها في مؤسسة الماجد بالإمارات العربية و تستهدف الدراسة التعرف على فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسة الماجد بالإمارات. اعتمدت على عينة من الموظفين. أظهرت النتائج أهمية التعاون بين جميع الأطراف في عملية التدريب، مما ساعد على رفع مستوى الاستفادة من الدورات التدريبية و من أهم نتائج الدراسة التأكيد على أن عملية التنمية والتدريب عملية تكاملية يشترك فيها جميع الأطراف، وهي عملية تعاونية بين هذه أهدافها التنمية والارتقاء بالأداء، حيث يرى الباحثون أن هناك علاقة وثيقة تجمع هذه الدراسة ببحثنا من حيث المفهوم الإداري للتدريب وتشابه الفئة المستهدفة في كمال البحثين.

10. دراسة (قائد، 2006): دور التدريب في رفع كفاءة القيادات التربوية بالجمهورية اليمنية بالتطبيق على وزارة التربية، 2006م، أكاديمية السادات للعلوم القاهرة هدف الدراسة التعرف على ملائمة البرامج التدريبية للاحتياجات الوظيفية للقيادات التربوية في وزارة التربية في الجمهورية اليمنية. استخدمت عينة من القيادات التربوية. أظهرت النتائج أهمية إعداد القوى البشرية كعنصر أساسي لتحقيق التنمية وضرورة تطوير البرامج التدريبية لرفع كفاءة القيادات.

الإطار النظري للدراسة (Theoretical Framework)

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 أن التعريف يركز على الأمور التالية: (Al-Jawhari et al., 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 الأفراد المنظمة بالشكل الذي يساهم في كفاءة المنظمة، ومن خلال هذا التعريف تجد بأنه يركز على ما يلي:

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 (Al-Taaani et al., 2007(55)

من خلال التعريفين السابقين نستطيع القول إن التدريب هو عملية تطوير منظمة تتضمن إجراءات مؤسسية مخططة تهدف إلى تعظيم وتقوية التعليم في جميع المستويات المؤسسية وبخاصة الفرد والجماعة والمنظمة ككل للارتقاء بالكفاءات المعرفية والمهارية والاتجاهية والسلوكية فيها للوصول إلى درجات أعلى من الكفاءة والفاعلية للمنظمات وتحقيق أهدافها. (Hammoud 2018 (159)

وعليه نستطيع إجمال معنى وغاية التدريب على النحو التالي:

1- التدريب يجب أن يكون عملية منظمة تحتوي على التخطيط للتدريب ورقابته وقياس نتائجه وأثاره

2 التدريب ليس عملية تعلم مقترنة بالخبرة فقط بل بالجهد والتنظيم.

3 التدريب يسعى ويركز على التغيير في مستويات المعرفة والمهارات.

4- التدريب هدفه تحسين الأداء حاضراً ومستقبلاً للأفراد والمنظمات.

لكل برنامج تدريبي أهداف محددة تصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية ذلك أن عملية قياس جدوى التدريب وتقييمه تعتمد اعتماداً كلياً على وجود أهداف واضحة وهنا لا

أبد أن نميز بين الأهداف أو النتائج المباشرة والمحددة للتدريب والتي يمكن قياسها كأهداف سلوكية وبين الأهداف بعيدة المدى أو النتائج غير المباشرة والتي تكاد تكون مشتركة بين معظم البرامج التدريبية التي تهتم بها الدائرة في إطار تنمية مواردها البشرية، ويتبع ذلك أنه ليس بالإمكان تصميم أي برنامج تدريبي ووضع محتوياته وأساليبه وتحديد مدته دون معرفة مسبقة بالأهداف المطلوب تحقيقها من هذا البرنامج (Al-Taaani et al., 2007) (59)

تعريف الأداء الوظيفي:

يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث ليس بين الأداء و الجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء و الجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد مثلا الطالب قد يبذل جهدا كبيرا في الاستعداد لامتحان ولكنه يحصل على درجات منخفضة. وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض. الأداء" يعني النتائج العملية نتيجة الفعاليات أو الإنجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذ الأعمال (Abdul Raouf, 2001 (112)

أهمية الأداء الوظيفي:

والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها، لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العملية ويحول المواد الخام والموارد إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها، وقيمة جهد وعمل العنصر البشري، وبذلك يتحقق الربح (Abdul Raouf, 2001 (112)

ويمكن تلخيص أهمية الأداء الوظيفي في النقاط التالية:

1. الأساس الذي تقوم عليه جميع المنظمات والمنشآت صناعية كانت أو تجارية خدمية، لأنه لا يمكن أن تكون عملية إنتاج أو تقديم خدمة دون أداء الأفراد لأعمالهم وأنشطتهم التي تسمح لهم بالإنتاجية.
2. يمد الفرد العامل بالثابرة والاجتهاد ليحوز على المهارة ويكتسب الخبرة والاستفادة منها لتقديم عمل أو أداء له قيمة معينة
3. الأداء يساهم في عملية تطوير الذات للوصول إلى الإبداع الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج (Ibrahim, 2003: 67)

العوامل المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي

العوامل التي تتعلق ببيئة العمل

1. المعلومات

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

2. الموارد

- أ- هي أدوات وموارد ووقت و مواد صممت لتحقيق حاجات الأداء.
- ب- يجب أن تكون متوفرة للقادة في المنظمة.
- ج- يجب أن يكون عدد العاملين كافيا.
- د- توفر عمليات عمل منظمة.

3. الحوافز

- أ- حوافز مادية كافية مرتبطة بالأداء
- ب- حوافز غير مادية.
- ج- فرص نمو مسلكي مهني
- د- عواقب واضحة للأداء السيئ (درة 2003، ص 80)

العوامل التي تتعلق بالفرد العامل في المنظمة

1. المعارف

- أ- تدريب مصمم بطريقة منهجية يلبي متطلبات 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

- أ. تقدير لرغبة العاملين في العمل للحصول على الحوافز المتوفرة
- ب . تقدير الدوافع العاملين.

ج. استقطاب عاملين ذوي قدرات تتماشى مع ظروف العمل وحقائقه.

معايير قياس الأداء الوظيفي

- عندما تحدد المنظمة السلوك الوظيفي المطلوب من العاملين فإنها يجب أن تبدأ في تصميم وسائل قياس هذا الأداء وبصفة عامة يمكن تحديد معايير أساسية يجب توافرها في مقياس الأداء الجيد:

1-التوافق الاستراتيجي

ويعكس هذا المعيار مدى قدرة نظام التقييم على المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

2-الدقة

يعكس مدى قدرة نظام التقييم على قياس الجوانب الوظيفية الأساسية للأداء، ولكي يصبح مقياس الأداء دقيقاً، فإنه يجب أن لا يكون معيباً أو غير نقي (إبراهيم 2003: 68)

3-الثبات

مدى استقرار أداة القياس، وسهولة استخدام نفس المقياس عن طريق أكثر من مدير دون أن يؤثر ذلك على فهمهم لعناصر القياس

4-القبول

مدى قبول المديرين والعاملين للمقياس ذاته.

5-الوضوح

مدى وضوح المعايير المستخدمة في تقييم أداء العاملين وتوضيح الكيفية التي يستطيع بها العاملون الوفاء بتلك المعايير

شروط الأداء الجيد القابل للتنفيذ

1. وضوح وشفافية المهمة

2. الأهلية (المهارة والمعرفة)

3. حصيلة المهمة (النتائج المتوصل إليها)

4. منافسة المهمة

5. التعاون في أداء المهمة

6. ضبط المهمة (المتابعة)

7. الالتزام بالمهمة

8. مميزات وظروف المهمة (الدحة 2001، ص 15- ص (110)

الابتكار في التدريب

في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة، أصبحت تقنيات مثل الواقع الافتراضي (VR) و الذكاء الاصطناعي (AI) جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات التدريب. هذه الأدوات تساهم في توفير بيئة تعليمية تفاعلية تحاكي بيئة العمل الفعلية، مما يسهل على العاملين اكتساب المهارات بسرعة وفاعلية. استخدام مثل هذه التقنيات في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض يمكن أن يحدث تحولاً إيجابياً في كفاءة الأداء ويعزز من قدرة المنظمات على المنافسة عالمياً.

المنطلقات النظرية للدراسة: (Theoretical Premises of Study)

تستند هذه الدراسة إلى عدة نظريات ومفاهيم علمية في مجالات علم النفس الإداري والتدريب والتنمية البشرية. وفيما يلي تفصيل لبعض المنطلقات النظرية الرئيسية التي يعتمد عليها البحث:

- **نظرية التعلم السلوكي:** تفترض هذه النظرية أن التعلم يحدث نتيجة لتفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به، حيث يتم تعزيز السلوكيات الإيجابية من خلال المكافآت والتعزيزات، بينما يتم تقليل السلوكيات السلبية من خلال العقاب (Bandura, 1977).

حيث يتم استخدام التعزيز الإيجابي لتشجيع العاملين على تطبيق المهارات والمعرفة المكتسبة من خلال البرامج التدريبية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي (Skinner, 1953).

- **نظرية التعلم الاجتماعي:** تنص هذه النظرية على أن الأفراد يتعلمون من خلال ملاحظة سلوك الآخرين وتقليده، بالإضافة إلى التفاعل الاجتماعي والتجارب الشخصية (Bandura, 1986).

بحيث أن التدريب القائم على التعلم الاجتماعي يمكن أن يكون فعالاً في بيئة العمل حيث يمكن للعاملين أن يتعلموا من خلال نماذج ناجحة وتفاعلات جماعية، مما يعزز من اكتساب المهارات (Salas & Cannon-Bowers, 2001).

- **نظرية التحفيز:** تركز هذه النظرية على العوامل التي تحفز الأفراد على التعلم والعمل بجدية، مثل الحاجة إلى الإنجاز، والاعتراف، والتقدم المهني (Maslow, 1943; Herzberg, 1968).

و يمكن استخدام برامج التدريب لتلبية احتياجات التحفيز للعاملين، مما يزيد من دافعيتهم لتحقيق الأداء العالي والاستمرار في التعلم والتطوير (Noe, 2017).

- **نظرية الجدارات (Competency Model):** تفترض هذه النظرية أن الأداء الفعال يعتمد على مجموعة محددة من الجدارات (المهارات والمعرفة والقدرات) التي يمكن تحديدها وقياسها وتحسينها من خلال التدريب (Boyatzis, 1982).

يمكن تصميم برامج التدريب بناءً على نموذج الجدارات لتحسين الكفاءات الأساسية المطلوبة لأداء الوظائف بشكل فعال، مما يعزز الأداء العام للعاملين (Spencer & Spencer, 1993).

- **نظرية التحول التنظيمي:** تركز هذه النظرية على كيفية تأثير التدريب والتنمية على التحول الإيجابي في الثقافة التنظيمية وأداء المنظمة ككل (Burke & Litwin, 1992).

و يمكن أن يؤدي التدريب الفعال إلى تحولات إيجابية في سلوكيات العاملين والثقافة التنظيمية، مما يعزز من تحقيق أهداف المنظمة (Kotter, 1996).

المنهجية وطرق البحث (Methodology and Research Methods)

منهجية البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لبيان أهدافها (تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لوصف وتحليل تأثير برامج التدريب على كفاءة أداء العاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض)، والتعرف على مدى ممارسة جوانب القيادة الفعالة من خلال اتباع الإدارة الديمقراطية في شركة الخطوط العربية السعودية ودورها في أداء الأفراد، حيث يساعد هذا المنهج على دراسة الواقع وتشخيص الظاهرة محل الدراسة والتعبير عنها ووصفها بدقة.

طرق جمع البيانات (Data Collection Methods):

الاستبيانات (Questionnaires):

استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة المكتوبة تهدف إلى جمع البيانات الكمية من عينة من العاملين في المنظمات و تم توزيع الاستبيانات على عينة من العاملين في المنظمات الخاصة لجمع البيانات المتعلقة بأرائهم وتجاربهم حول برامج التدريب (Dillman, 2000).

المقابلات (Interviews):

مقابلات شخصية مع المشاركين لجمع بيانات نوعية عن تجاربهم وآرائهم و تم إجراء مقابلات نصف موجهة مع مجموعة من المديرين والعاملين للحصول على بيانات تفصيلية حول تأثير التدريب (Rubin , 2011).

تحليل الوثائق (Document Analysis):

مراجعة وتقييم الوثائق المكتوبة أو الإلكترونية للحصول على معلومات ذات صلة تم تحليل الوثائق الرسمية مثل تقارير الأداء، خطط التدريب، ومراجعات البرامج التدريبية (Corbin & Strauss, 2008).

الملاحظات (Observations):

ملاحظة سلوك العاملين في بيئة العمل الطبيعية دون تدخل حيث تم استخدام الملاحظات لمراقبة تطبيق العاملين للمهارات المكتسبة من التدريب في أماكن العمل (Spradley, 1980).

الاختبارات (Tests):

تقييم مستوى المعرفة أو المهارات للعاملين من خلال اختبارات قبلية وبعدية وتم إجراء اختبارات قبلية وبعدية للعاملين لتقييم تأثير التدريب على مستواهم المعرفي و المهاري (Brown, 2005).

العينه (Sample):

اختيار العينه (Sample Selection):

تم اختيار عينه عشوائية مكونة من 50 موظفًا من مختلف المستويات الوظيفية في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض. تم تحديد حجم العينه بناءً على التوزيع الوظيفي وعدد العاملين في هذه المنظمات، وذلك لضمان تمثيل كافٍ لجميع الفئات. تم اختيار العينه بشكل عشوائي لضمان تنوع المشاركين وضمان عدم التحيز في النتائج. تمت مراعاة تمثيل العاملين الذين خضعوا لبرامج تدريبية في العام الماضي لضمان تقييم أثر التدريب الفعلي. (Fowler, 2014).

تحليل البيانات (Data Analysis):

سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متنوعة تشمل الإحصاءات الوصفية والاستدلالية. سيتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات وتقييم العلاقة بين المتغيرات المستقلة (نوع التدريب، مدة التدريب، الدعم الإداري) والمتغير التابع (كفاءة الأداء). كما سيتم استخدام تحليل الانحدار لتقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين. بالنسبة للبيانات النوعية المستخلصة من المقابلات الشخصية، سيتم استخدام تحليل المحتوى لفهم الاتجاهات و المفاهيم الرئيسية المتعلقة بتأثير التدريب.

التحليل الكمي (Quantitative Analysis):

تم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات الرقمية حيث تم استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات المستمدة من الاستبيانات والاختبارات لتحديد العلاقات والاتجاهات (Pallant, 2020).

التحليل النوعي (Qualitative Analysis):

تم تحليل بيانات المقابلات والملاحظات والوثائق باستخدام تقنيات التحليل النوعي لاستخلاص الموضوعات والنماذج المفاهيمية (Miles & Huberman, 1994).

الاعتبارات الأخلاقية (Ethical Considerations):

تم الحصول على الموافقات الأخلاقية اللازمة من المشاركين، وضمان سرية المعلومات وحقوق المشاركين في الانسحاب من الدراسة في أي وقت.

أدوات الدراسة : (Study tools)

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، يتم استخدام مجموعة من الأدوات البحثية لجمع وتحليل البيانات. تعتمد هذه الأدوات على منهجيات علمية لضمان الدقة والموضوعية في النتائج. وفيما يلي تفصيل لأهم أدوات الدراسة المستخدمة:

- الاستبيانات (Questionnaires):

تم تصميم استبيان مخصص لهذه الدراسة يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس تأثير التدريب على كفاءة أداء العاملين. يشمل الاستبيان محاور متعددة مثل نوع التدريب، مدة التدريب، محتوى التدريب، ومدى رضا العاملين عن التدريب (Fowler, 2014).

- المقابلات (Interviews)

تم إجراء مقابلات نصف موجهة مع مجموعة من المديرين والعاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض لفهم تجاربهم وآرائهم حول برامج التدريب وأثرها على الأداء (Rubin , 2011).

- تحليل الوثائق (Document Analysis):

تم تحليل الوثائق الرسمية المتعلقة ببرامج التدريب المقدمة في المنظمات المشاركة في الدراسة، بما في ذلك التقارير السنوية، خطط التدريب، ومراجعات الأداء (Strauss, 2008 & Corbin).

- الملاحظات (Observations):

تم استخدام الملاحظة في بيئات العمل الفعلية لمراقبة تطبيق المهارات والمعرفة المكتسبة من برامج التدريب وتقييم تأثيرها المباشر على أداء العاملين (Spradley, 1980).

- الاختبارات (Tests):

تم تصميم اختبارات قبلية وبعدية لقياس مستوى المعرفة والمهارات للعاملين قبل وبعد تلقي التدريب، مما يساعد في تقييم فعالية البرامج التدريبية (Brown, 2005).

حدود الدراسة : (scopes Study)

1. الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على أثر التدريب في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمات الخاصة بمدينة الرياض. تم تحليل تأثير برامج التدريب على جوانب متعددة مثل تحسين المهارات المهنية، رفع مستوى الإنتاجية، وتعزيز الرضا الوظيفي. وقد استهدفت الدراسة تحليل فعالية التدريب في تحقيق الأهداف التنظيمية لهذه المؤسسات. لم يتم تناول أي عوامل خارج نطاق التدريب المباشر مثل بيئة العمل أو سياسات الموارد البشرية العامة.

2. الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من العاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض، حيث تم اختيار 50 موظفًا من مختلف المستويات الوظيفية داخل هذه المنظمات. ركزت الدراسة على الموظفين الذين لديهم تجربة مع برامج التدريب، ولم تشمل الفئات التي لم تخضع لأي برامج تدريبية.

3. الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في مدينة الرياض، حيث شملت المنظمات الخاصة فقط. تم استبعاد أي منظمات حكومية أو تلك الواقعة خارج حدود المدينة لضمان تجانس البيئة المؤسسية والاقتصادية المحيطة بالعينة المشاركة.

4. الحدود الزمنية: غطت الدراسة فترة زمنية تمتد من يناير 2024 إلى مايو 2024، حيث تم جمع البيانات خلال هذه الفترة، مما سمح بمراقبة تأثيرات برامج التدريب الحديثة على أداء الموظفين خلال فترة زمنية محددة ومعاصرة.

References:

المراجع العربية:

- عبد الرحيم، فضل محمد. (2018). التدريب وأهميته للعاملين والموظفين. الإسكندرية: المعرفة.
- عامر، سعيد ياسين، وعبد الوهاب، علي محمد عبد. (1998). الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- الجوهري، جمال محمد. (2016). أساليب التدريب وتفعيلها في المنظمات. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- الدحلة، أحمد. (2001). معايير الأداء الجيد. عمان: دار الفكر. الكعبي، عبد الله. (2017). دور التدريب في تحسين الأداء في الإمارات العربية المتحدة. دبي: الجامعة الأمريكية.
- قائد، محمد. (2006). دور التدريب في رفع كفاءة القيادات التربوية بالجمهورية اليمنية بـ التطبيق على وزارة التربية. القاهرة: أكاديمية السادات للعلوم.

المراجع الإنجليزية:

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. Annual Review of Psychology.
- Al-Assaf, A. B. A. (2003). Leadership Skills and Traits of a Leader. Riyadh: Mars Library.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). Effective Training: Systems, Strategies, and Practices. Pearson.
- Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons.
- Cascio, W. F. (2015). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York: McGraw-Hill.

Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation. Belmont, CA: Wadsworth.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review.

Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development. New York: McGraw-Hill Education.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest