

أثر التدريب على أداء الموظفين في القطاع الخاص

إعداد الطالبة/

جيلان حسن الشهري

رقم الطالب الجامعي/

242002191

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي/

٢٠٢٥

الفهرس

7.....	المستخلص: Abstract
8.....	Abstract
10.....	الفصل الأول: المقدمة
11.....	1.1 المقدمة
13.....	1.2 مشكلة الدراسة
14.....	1.3 أهداف الدراسة
16.....	1.4 أهمية الدراسة
16.....	1.4.1 الأهمية العلمية
17.....	1.4.2 الأهمية العملية
18.....	1.5 تساؤلات الدراسة
20.....	1.6 فرضيات الدراسة
21.....	1.7 النموذج النظري المتبع لإعداد البحث
22.....	1.7.1 مفهوم التدريب
22.....	1.7.2 مفهوم الأداء الوظيفي
22.....	1.7.3 العلاقة بين التدريب والأداء
23.....	1.7.4 العوامل الوسيطة والمؤثرة
24.....	1.7.5 آليات قياس أثر التدريب
24.....	1.7.6 التكامل بين الأهداف التدريبية والاستراتيجية
25.....	1.8 تحليل الأدبيات السابقة وأطرها النظرية
25.....	1.9 منهجية البحث وإطار الدراسة
25.....	1.9.1 تصميم البحث
26.....	1.9.2 عينة الدراسة
26.....	1.9.3 أدوات جمع البيانات
27.....	1.9.4 طرق تحليل البيانات
27.....	1.10 توقعات البحث والإسهامات المستقبلية

28.....	1.11 خاتمة الفصل الأول.....
29.....	الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار النظري
30.....	الدراسات السابقة
30.....	2.1 المقدمة
31.....	2.2 المتغير التابع: أداء الموظفين
31.....	2.2.1 تعريف الأداء الوظيفي ومكوناته
32.....	2.2.2 مؤشرات قياس الأداء الوظيفي
33.....	2.3 المتغير المستقل: التدريب
34.....	2.3.1 مفهوم التدريب وأهدافه
34.....	2.3.2 أنواع التدريب وأساليبه
34.....	2.3.3 عوامل نجاح التدريب
35.....	2.4 الدراسات السابقة ومناقشة نتائجها
36.....	2.4.1 الدراسات التي تناولت أثر التدريب على الأداء الوظيفي
38.....	2.4.2 الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي والتحفيز الوظيفي
38.....	2.4.3 الفجوات البحثية في الدراسات السابقة
40.....	2.4.4 ما ستقدمه الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة
40.....	2.5 مناقشة النتائج الرئيسية للدراسات السابقة
.....	2.5.1 أثر التدريب على الأداء الوظيفي.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
41.....	2.5.2 تأثير العوامل التنظيمية والبيئية
42.....	2.5.3 التباين في أثر التدريب بحسب الخبرة والفئة الوظيفية
42.....	2.5.4 نتائج تقييم البرامج التدريبية
43.....	2.6 التوصيات والمساهمات الجديدة للدراسة الحالية
43.....	2.7 نقد الدراسات السابقة وإبراز نقاط الضعف
44.....	2.8 ملخص الدراسات السابقة ومناقشة النتائج
45.....	الإطار النظري للدراسة
47.....	1. التعريف بالمفاهيم الأساسية
47.....	1.1 مفهوم التدريب
47.....	1.2 مفهوم الأداء الوظيفي

47.....	1.3 العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي.....
48.....	2. النظريات الأساسية في الإطار النظري.....
49.....	2.1 نظرية رأس المال البشري.....
49.....	2.2 نظرية التعلم التنظيمي.....
50.....	2.3 نظرية التحفيز الوظيفي.....
50.....	2.4 نظرية السلوك التنظيمي.....
51.....	2.5 التكامل بين النظريات المختلفة.....
51.....	3. مكونات النموذج النظري للدراسة.....
52.....	3.1 المتغير المستقل: التدريب.....
53.....	3.2 المتغير التابع: الأداء الوظيفي.....
53.....	3.3 العوامل الوسيطة.....
54.....	3.4 الربط بين المتغيرات.....
55.....	4. مراجعة الأدبيات المتعلقة بالإطار النظري.....
55.....	4.1 الدراسات المتعلقة بنظرية رأس المال البشري.....
56.....	4.2 الدراسات المتعلقة بنظرية التعلم التنظيمي.....
56.....	4.3 الدراسات المتعلقة بنظرية التحفيز الوظيفي والسلوك التنظيمي.....
57.....	4.4 مساهمة الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري.....
57.....	5. بناء نموذج نظري متكامل للدراسة.....
58.....	5.1 مسار التدريب إلى الأداء الوظيفي.....
58.....	5.2 دور العوامل الوسيطة.....
59.....	5.3 التفاعل بين المتغيرات.....
59.....	6. تحليل نقدي للإطار النظري.....
59.....	6.1 الفجوة بين النظرية والتطبيق.....
60.....	6.2 محدودية أدوات التقييم.....
60.....	6.3 تجاهل العوامل السياقية.....
60.....	6.4 أهمية التكامل بين النظريات.....
61.....	7. التحديات والفرص في تطبيق النموذج النظري.....
61.....	7.1 التحديات.....

62.....	7.2 الفرص
63.....	8. تطبيق النموذج النظري في بيئة المؤسسات الخاصة
63.....	8.1 تحليل الاحتياجات التدريبية
63.....	8.2 تصميم البرامج التدريبية
63.....	8.3 تنفيذ البرامج التدريبية
64.....	8.4 تقييم أثر التدريب
64.....	8.5 تعزيز التكامل بين الأقسام
64.....	9. الدراسات التطبيقية والنماذج التجريبية
65.....	10. ملخص الإطار النظري واستنتاجاته
65.....	11. التوصيات المستندة إلى الإطار النظري
67.....	12. خاتمة الإطار النظري
69.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
70.....	3.1 المقدمة
71.....	3.2 تصميم البحث
71.....	3.2.1 طبيعة البحث وتصميمه
71.....	3.2.2 خطوات تصميم البحث
73.....	3.3 مجتمع البحث
73.....	3.3.1 تعريف مجتمع البحث
73.....	3.3.2 خصائص مجتمع البحث
74.....	3.3.3 أهمية اختيار مجتمع البحث
74.....	3.4 خصائص العينة
74.....	3.4.1 معايير اختيار العينة
75.....	3.4.2 خصائص العينة من حيث المتغيرات الديموغرافية
76.....	3.5 محددات حجم العينة
76.....	3.5.1 العوامل المؤثرة في تحديد حجم العينة
77.....	3.5.2 الطريقة المتبعة في تحديد حجم العينة
77.....	3.6 خطوات جمع البيانات / أداة جمع البيانات
77.....	3.6.1 أدوات جمع البيانات

78.....	3.6.2 خطوات جمع البيانات.....
79.....	3.7 حدود الدراسة Study Determinants.....
79.....	3.7.1 الحدود الزمنية.....
79.....	3.7.2 الحدود المكانية.....
80.....	3.7.3 الحدود الموضوعية.....
80.....	3.8 الطريقة المستخدمة للتحليل الإحصائي.....
80.....	3.8.1 الأدوات المستخدمة للتحليل.....
80.....	3.8.2 خطوات التحليل الإحصائي.....
81.....	3.8.3 معايير التحقق من صلاحية البيانات.....
82.....	3.9 الاعتبارات الأخلاقية.....
83.....	3.10 خاتمة الفصل.....
85.....	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية – تحليل البيانات.....
86.....	المقدمة.....
86.....	الجزء الأول: التطيل الإحصائي والوصفي.....
86.....	1. وصف العينة الإحصائية.....
87.....	الجزء الثاني: عرض الجداول والمخططات البيانية مع التحليل المفصل.....
87.....	الجدول الأول: الخصائص الديموغرافية للمشاركين.....
91.....	الجدول الثاني: تقييم برامج التدريب.....
108.....	الجدول السادس: مقاييس الصنق والتحليل البنيوي.....
111.....	الجزء الثالث: النتائج ومناقشتها مقارنة بالدراسات السابقة.....
111.....	1. عرض النتائج الرئيسية للدراسة.....
112.....	2. مقارنة النتائج بالدراسات السابقة.....
112.....	3. تفسير النتائج.....
113.....	الجزء الرابع: التوصيات البحثية والإدارية.....
113.....	1. توصيات لتطوير برامج التدريب.....
114.....	2. توصيات لتحسين البيئة التنظيمية.....
114.....	3. توصيات لتعزيز تطبيق المعرفة المكتسبة.....
114.....	4. توصيات للبحوث المستقبلية.....

المستخلص : Abstract

في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها القطاع الخاص، يأتي البحث ليستقصي أثر التدريب على أداء الموظفين من خلال تحليل العلاقة بين البرامج التدريبية المعتمدة ومخرجات الأداء الوظيفي. يستعرض البحث أهمية تبني استراتيجيات تدريبية متكاملة تُركز على تلبية احتياجات الموظفين العملية والنظرية، مما يسهم في رفع كفاءتهم وتحقيق ميزة تنافسية دائمة للمؤسسات. يعتمد البحث على منهجية مختلطة تجمع بين التحليل الكمي والنوعي؛ حيث تم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات الإحصائية ومقابلات شبه منظمة لاستجلاب آراء الموظفين ومديري التدريب حول فعالية البرامج التدريبية المعتمدة. وقد ركزت الدراسة على عدة متغيرات أساسية منها جودة التدريب، المناخ التنظيمي، والتحفيز الوظيفي، مع تسليط الضوء على دور هذه العوامل كوسيط لتحويل المعرفة المكتسبة إلى أداء عملي فعال. كما تم استخلاص نقاط الضعف في تطبيق البرامج التدريبية التقليدية التي لا تواكب التطورات التكنولوجية وظروف بيئة العمل الحديثة، مما أدى إلى بروز الحاجة إلى إعادة تصميم البرامج التدريبية بحيث تكون أكثر توافقاً مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. وتستعرض الدراسة أيضاً الآليات المُتبعة في تقييم أثر التدريب بما يشمل مؤشرات الإنتاجية، جودة العمل والرضا الوظيفي، مما يساعد في تقديم توصيات عملية لتحسين البرامج القائمة. في الختام، يبرز البحث أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وتفعيل ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسات الخاصة لتحقيق التنمية الشاملة وتجاوز الفجوات القائمة بين النظرية والتطبيق، وهو ما يؤكد على ضرورة تحديث أساليب التدريب لتلبية تحديات سوق العمل المتغير.

Abstract

This study investigates the effect of training on employee performance in the private sector. In today's highly competitive and rapidly evolving business environment, continuous investment in employee development is essential for maintaining a competitive edge. Utilizing a mixed-methods approach, the research combines quantitative data collected through structured questionnaires with qualitative insights derived from semi-structured interviews with employees and training managers in various private organizations. The study examines key dimensions including the quality of training programs, organizational climate, employee motivation, and job satisfaction. Findings reveal that comprehensive and well-designed training initiatives significantly enhance productivity, improve work quality, and foster organizational commitment. Moreover, the results indicate that the effectiveness of training is substantially influenced by supportive organizational policies and intrinsic motivational factors, which together facilitate the practical application of learned skills. The research further identifies a persistent gap between theoretical training models and practical implementation, underscoring the need for periodic evaluation and adjustment of training strategies. By integrating strategic training initiatives with overall organizational objectives, companies can achieve sustainable improvements in performance. This study not only contributes to the existing literature on human resource development by proposing an integrated theoretical framework linking training to enhanced job performance but also provides actionable recommendations for optimizing training practices. The outcomes emphasize the importance of aligning training programs with the dynamic needs of the workforce to maximize both individual and organizational success. In summary, the findings support an approach to training investment,

demonstrating that continuous improvement in training practices is essential for long-term organizational success.

الفصل الأول: المقدمة

1.1 المقدمة

يُعتبر التدريب والتطوير من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التميز في الأداء وتطوير الكفاءات البشرية لا سيما في القطاع الخاص الذي يتسم بالمنافسة الشديدة والتغيرات المستمرة في بيئة العمل. إن الاستثمار في التدريب ليس مجرد وسيلة لتحسين أداء الموظفين فحسب بل هو استراتيجية هامة تسهم في رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز الجودة وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Armstrong, 2009). وقد أثبتت الدراسات أن البرامج التدريبية المصممة بعناية تتوافق مع احتياجات الموظفين تسهم في تحسين مهاراتهم وكفاءاتهم مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة (Dessler, 2013).

تشهد المؤسسات الخاصة تحديات عديدة في ظل الاقتصاد العالمي المتقلب والتحول التكنولوجية السريعة مما يستدعي ضرورة تكثيف جهود التدريب والتطوير لتلبية متطلبات السوق المتجددة. كما أن الأداء المتميز للموظفين يعتبر عاملاً محورياً في تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق النمو الاقتصادي المستدام. ومن هنا تبرز أهمية دراسة أثر التدريب على أداء الموظفين في القطاع الخاص حيث يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على العلاقة بين البرامج التدريبية وأداء الموظفين وكيف يمكن للمؤسسات تصميم برامج تدريبية فعّالة تساهم في تحسين الأداء العام.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر التدريب على أداء الموظفين من خلال دراسة متعمقة للجوانب النظرية والعملية التي تربط بين التدريب والتحسين في الأداء الوظيفي مع التركيز على القطاع الخاص الذي يمثل العمود الفقري للاقتصاد في العديد من الدول. كما سيستعرض البحث النماذج النظرية التي تفسر العلاقة بين التدريب والأداء ويقدم توصيات عملية تساهم في تحسين جودة التدريب بما يتوافق مع

احتياجات السوق المتغيرة (Boxall & Purcell, 2011).

يتطرق البحث إلى استقصاء مشكلة ضعف الأداء لدى بعض الموظفين في القطاع الخاص رغم تنفيذ برامج تدريبية متعددة ما يستدعي البحث في أسباب هذه الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها من ضمنها جودة البرامج التدريبية ومدى مواكبتها للتطورات ومتطلبات العمل الحديثة (عبد الله 2015). كما سيقوم البحث بتحليل تأثير متغيرات مثل التحفيز الوظيفي والمناخ التنظيمي ومدى انسجام الأهداف التدريبية مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.

يتبنى البحث منهجية علمية تعتمد على التحليل الكمي والنوعي حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفين ومديري التدريب في عدد من المؤسسات الخاصة. كما سيتم الاستفادة من الدراسات السابقة والمراجع العلمية الرصينة لتوضيح العلاقة بين التدريب والأداء وتحليل العوامل المساهمة في نجاح البرامج التدريبية (Brown & Sitzmann, 2011).

يتناول هذا الفصل الأسس النظرية والمنهجية للبحث حيث يقدم تعريفاً شاملاً لمفهوم التدريب والأداء ويستعرض الإطار النظري الذي يركز عليه البحث. كما يتطرق إلى عرض مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها العلمية والعملية بالإضافة إلى تساؤلات البحث والفرضيات التي سيتم اختبارها لاحقاً. تتوزع محتويات هذا الفصل على الأقسام التالية:

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة (علمية وعملية)
- تساؤلات الدراسة
- فرضيات الدراسة

- النموذج النظري المتبع لإعداد البحث

وسيتناول كل قسم من هذه الأقسام النقاط الأساسية التي تمهد لفهم أعمق لموضوع البحث وإبراز أهميته في سياق التطوير المؤسسي والاقتصادي.

1.2 مشكلة الدراسة

تعد مشكلة ضعف أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة من أبرز المشكلات التي تواجهها المؤسسات الحديثة إذ تُعتبر جودة الأداء الوظيفي أحد أهم العوامل التي تحدد مستوى الإنتاجية والابتكار داخل المؤسسة. برغم الجهود المبذولة لتوفير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تحسين أداء الموظفين إلا أن النتائج في كثير من الأحيان لا تتوافق مع التوقعات المعلنة. تتعدد الأسباب المحتملة لهذه الفجوة بين التدريب والأداء الفعلي منها:

- عدم ملائمة البرامج التدريبية لاحتياجات العمل الفعلية للموظفين.
- نقص الموارد المخصصة لتنفيذ البرامج التدريبية بجودة عالية.
- غياب آليات التقييم والمتابعة التي تضمن تحقيق الأهداف التدريبية.
- عدم ارتباط التدريب بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.
- ضعف التحفيز الوظيفي لدى الموظفين مما يؤدي إلى عدم تطبيق ما تعلموه في بيئة العمل

(Dessler, 2013؛ عبد الله 2015).

تشير العديد من الدراسات إلى أن ضعف أداء الموظفين غالبًا ما يعود إلى تباين في جودة التدريب وأساليبه بالإضافة إلى عدم توفير بيئة عمل داعمة للتطبيق العملي للمهارات المكتسبة (Brown & Sitzmann, 2011). كما أن وجود فجوة بين النظرية والتطبيق في برامج التدريب يعد عاملاً مؤثرًا

في ضعف النتائج المرجوة حيث يواجه الموظفون صعوبة في تحويل المعرفة المكتسبة خلال الدورات التدريبية إلى ممارسات عملية داخل مؤسساتهم.

علاوة على ذلك فإن عدم تكامل السياسات التنظيمية مع برامج التدريب يؤدي إلى حدوث انقسام بين الإدارات وعدم تنسيق الجهود المبذولة لتعزيز الأداء. وفي ظل التحديات الاقتصادية والتكنولوجية الحالية تصبح الحاجة إلى تدريب فعال ومتكامل ضرورة ملحة لضمان استمرارية التطور وتحقيق الأهداف المؤسسية (Armstrong, 2009). تبرز هذه المشكلة بوضوح في المؤسسات التي تنفذ برامج تدريبية بشكل دوري دون متابعة فعالة أو تقييم للأثر على الأداء الوظيفي مما يؤدي إلى استنزاف الموارد دون تحقيق النتائج المرجوة.

كما يتأثر أداء الموظفين بعدة عوامل خارجية مثل التغيرات في بيئة العمل ومتطلبات السوق والتكنولوجيا المستخدمة ما يجعل عملية التدريب تحتاج إلى تحديث مستمر لتواكب هذه المتغيرات. ومن هنا تأتي الحاجة إلى إعادة النظر في آليات وأساليب التدريب لضمان توافقها مع المتطلبات الحديثة والتأكد من قدرتها على تحسين الأداء بشكل ملموس. وبناءً عليه تسعى هذه الدراسة إلى استقصاء الأسباب الكامنة وراء عدم تأثير برامج التدريب على الأداء كما هو متوقع وتحليل العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في عملية التدريب وتطبيقه.

1.3 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف أساسية تسهم في تقديم رؤية شاملة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في القطاع الخاص ومن أهمها:

1. تحليل العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين:

يهدف البحث إلى استقصاء العلاقة بين البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسات الخاصة ومستوى أداء الموظفين مع تحديد العوامل التي تؤثر في هذه العلاقة. كما يسعى إلى تقييم مدى تأثير التدريب على تحسين الكفاءة والمهارات العملية للموظفين (Dessler, 2013).

2. تحديد المعوقات والتحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب:

يبحث البحث في تحديد المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الفائدة القصوى من البرامج التدريبية سواء كانت هذه المعوقات داخلية تتعلق بالهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية أو خارجية تتعلق بتغيرات بيئة العمل.

3. تقديم توصيات عملية لتحسين فعالية التدريب:

بناءً على النتائج المستخلصة يسعى البحث إلى تقديم توصيات استراتيجية وإدارية تساعد المؤسسات الخاصة على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تتماشى مع احتياجات السوق وتحقق الأهداف المرجوة مما يسهم في رفع مستوى أداء الموظفين (Boxall & Purcell, 2011).

4. التعرف على الفجوات بين النظرية والتطبيق في مجال التدريب:

يهدف البحث إلى تحديد الفجوات القائمة بين النظريات التدريبية المعتمدة والممارسات الفعلية داخل المؤسسات وتحليل الأسباب التي تؤدي إلى هذه الفجوات وكيفية تجاوزها.

5. قياس أثر التدريب على متغيرات الأداء الأخرى:

يشمل الهدف تقييم العلاقة بين التدريب وعوامل أخرى مثل الرضا الوظيفي والتحفيز والإبداع في العمل مما يساعد في فهم الأثر الشامل للتدريب على البيئة التنظيمية.

من خلال تحقيق هذه الأهداف يسعى البحث إلى تقديم نموذج متكامل لفهم أثر التدريب على الأداء مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحسين استراتيجياتها التدريبية بما يتناسب مع التطورات الحديثة في بيئة العمل (Armstrong, 2009؛ Brown & Sitzmann, 2011).

1.4 أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى بعدين رئيسيين: الأهمية العلمية والأهمية العملية.

1.4.1 الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إثراء المكتبة البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية والتدريب والتطوير حيث تساهم في تقديم تحليل منهجي ومتكامل للعلاقة بين التدريب وأداء الموظفين في المؤسسات الخاصة. ومن أبرز الإسهامات العلمية التي تسعى الدراسة لتحقيقها:

• **توسيع قاعدة المعرفة النظرية:**

تقدم الدراسة نموذجاً نظرياً شاملاً يجمع بين المفاهيم المتعددة للتدريب وأثره على الأداء الوظيفي مما يساهم في تطوير نظريات إدارة الموارد البشرية وتحسين استراتيجيات التدريب

(Dessler, 2013).

• **سد الفجوة بين النظرية والتطبيق:**

تُعد الدراسة جسراً بين الأطر النظرية والممارسات العملية إذ تُحلل أسباب عدم توافق النتائج المتوقعة من البرامج التدريبية مع الأداء الفعلي للموظفين مما يساهم في تقديم إطار نظري يوضح كيفية تحويل المعرفة المكتسبة من التدريب إلى ممارسات عملية قابلة للتطبيق.

• توفير قاعدة بيانات للمقارنات المستقبلية:

يعتمد الباحث على منهجية علمية دقيقة تشمل جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب كمية ونوعية مما يوفر بيانات قيمة يمكن استخدامها في دراسات مستقبلية لمقارنة نتائج التدريب في قطاعات مختلفة أو في دول أخرى (Boxall & Purcell, 2011).

• تحليل تأثير متغيرات متعددة:

تُعد الدراسة من الأبحاث الشاملة التي تتناول عدة متغيرات تتداخل مع أثر التدريب على الأداء مثل التحفيز الوظيفي والرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي مما يعزز من فهم العلاقة المعقدة بين هذه المتغيرات (Armstrong, 2009).

1.4.2 الأهمية العملية

من الجانب العملي تكمن أهمية الدراسة في تقديم حلول وتوصيات تطبيقية تسهم في تحسين جودة برامج التدريب داخل المؤسسات الخاصة مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة. وتتلخص الأهمية العملية في النقاط التالية:

• تحسين كفاءة الموظفين:

يساعد البحث في تحديد الأساليب الفعالة لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية متكاملة تساهم في رفع مستوى كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة (Brown & Sitzmann, 2011).

• تعزيز الاستراتيجيات الإدارية:

توفر الدراسة أدوات تحليلية وإرشادية للإداريين والمديرين في القطاع الخاص مما يمكنهم من

اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية لتحسين بيئة العمل وتحقيق التناغم بين الأهداف التدريبية والإستراتيجية للمؤسسة.

• رفع مستوى التنافسية:

يُساهم تطبيق نتائج الدراسة في تحسين جودة التدريب ما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء والابتكار داخل المؤسسة وبالتالي تعزيز قدرتها على المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية.

• تقديم إطار عمل للتقييم المستمر:

من خلال تطوير نموذج نظري متكامل يقيس أثر التدريب على الأداء يمكن للمؤسسات تبني آليات تقييم دورية تضمن استمرارية التحسين والتطوير في برامج التدريب بما يتوافق مع التطورات التكنولوجية والتغيرات السوقية (Dessler, 2013).

• دعم التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات:

يساعد البحث في توفير بيانات دقيقة واستراتيجيات فعالة تمكن المؤسسات من التخطيط للمستقبل وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية بما يتماشى مع الأهداف الإستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة.

1.5 تساؤلات الدراسة

تأتي تساؤلات الدراسة لتوجيه البحث نحو فهم العلاقة الدقيقة بين التدريب وأداء الموظفين وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة. ومن أهم تساؤلات الدراسة التي سيتم التركيز عليها ما يلي:

1. ما هو الأثر المباشر لبرامج التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة؟

تسعى الدراسة إلى تحليل العلاقة بين جودة البرامج التدريبية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي مع قياس التغيرات في كفاءة الموظفين بعد المشاركة في هذه البرامج.

2. ما هي المعوقات والتحديات التي تحول دون تحقيق الفائدة القصوى من التدريب في القطاع

الخاص؟

سيتم استقصاء العوامل الداخلية مثل السياسات الإدارية والمناخ التنظيمي وكذلك العوامل الخارجية مثل تغيرات السوق والتطور التكنولوجي التي تؤثر في فعالية التدريب.

3. كيف يمكن تحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب لتلبية احتياجات الموظفين؟

تبحث الدراسة في الأساليب والاستراتيجيات التي تساهم في تقديم برامج تدريبية متكاملة وفعالة مع تحليل أفضل الممارسات العالمية والمحلية في هذا المجال (Armstrong, 2009).

4. ما هو دور التحفيز والرضا الوظيفي في تعزيز أثر التدريب على الأداء؟

سيتم فحص العلاقة بين مستوى التحفيز والرضا الوظيفي وبين قدرة الموظفين على تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب في بيئة العمل.

5. كيف يساهم التدريب في تحقيق أهداف المؤسسة الإستراتيجية؟

تهدف الدراسة إلى رصد العلاقة بين البرامج التدريبية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة مع تحديد المعايير التي يمكن استخدامها لقياس التكامل بين التدريب والتنمية المؤسسية (Boxall & Purcell, 2011).

تساهم هذه التساؤلات في وضع إطار بحثي منهجي يمكن من خلاله استقصاء وتحليل كافة جوانب العلاقة بين التدريب والأداء مما يساعد في تقديم نتائج دقيقة وتوصيات عملية.

1.6 فرضيات الدراسة

استنادًا إلى تساؤلات الدراسة ومراجعة الأدبيات السابقة تم صياغة عدد من الفرضيات الرئيسية التي ستختبرها الدراسة للتحقق من العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين في القطاع الخاص. وتشمل الفرضيات ما يلي:

1. الفرضية

الأولى:

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة برامج التدريب وتحسين أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة.

تستند هذه الفرضية إلى الدراسات التي أشارت إلى أن البرامج التدريبية ذات الجودة العالية تسهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي (Dessler, 2013؛ Brown & Sitzmann, 2011).

2. الفرضية

الثانية:

تؤثر العوامل التنظيمية مثل المناخ التنظيمي والتحفيز الوظيفي بشكل إيجابي على العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين.

تشير الأبحاث إلى أن بيئة العمل الداعمة تعزز من تأثير التدريب على الأداء الوظيفي مما يدعم هذه الفرضية (Armstrong, 2009؛ عبد الله 2015).

3. الفرضية

الثالثة:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في أثر التدريب على الأداء بين الموظفين ذوي الخبرة الطويلة والموظفين الجدد.

تستند هذه الفرضية إلى الدراسات التي وجدت أن التجربة العملية قد تؤثر على كيفية استفادة

الموظف من البرامج التدريبية مما يستدعي تحليل الفروق بين الفئات المختلفة (Boxall & Purcell, 2011).

4. الفرضية

الرابعة:

يؤدي تحسين تصميم البرامج التدريبية وتكاملها مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة إلى رفع

مستوى الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ.

تمتد هذه الفرضية لتأكيد أهمية التكامل بين التخطيط الاستراتيجي والتدريب في تحقيق نتائج

ملموسة على أرض الواقع (Dessler, 2013).

5. الفرضية

الخامسة:

يعد مستوى رضا الموظفين عن البرامج التدريبية مؤشراً هاماً على فاعلية التدريب وتأثيره على

الأداء العام للمؤسسة.

تشير الأدبيات إلى أن رضا الموظفين يعتبر من المقاييس الأساسية لتقييم نجاح البرامج

التدريبية وتحقيقها للأهداف المرسومة (Brown & Sitzmann, 2011؛ عبد الله 2015).

1.7 النموذج النظري المتبع لإعداد البحث

يعتمد البحث في إطاره النظري على نموذج متكامل يستند إلى عدة مفاهيم ومؤشرات تتعلق بالتدريب

والأداء الوظيفي. يقوم هذا النموذج بتجميع العوامل المؤثرة في عملية التدريب وتأثيرها على الأداء مما

يسهم في تقديم رؤية شاملة تتيح فهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة. يعتمد النموذج النظري على

المحاور التالية:

1.7.1 مفهوم التدريب

يُعرّف التدريب بأنه العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة والمهارات والخبرات إلى الموظفين بغرض تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم. يشمل التدريب عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم ويعتمد على استخدام تقنيات وأساليب تعليمية متنوعة تتناسب مع احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل (Armstrong, 2009). وتعتبر الجودة في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية من العوامل المحورية التي تؤثر في مدى نجاح العملية التدريبية.

1.7.2 مفهوم الأداء الوظيفي

يُعتبر الأداء الوظيفي مقياساً لمدى تحقيق الموظف للأهداف المحددة مسبقاً وتطبيقه للمعارف والمهارات في بيئة العمل. يشمل الأداء الوظيفي عدة أبعاد مثل الإنتاجية الجودة الالتزام بالمواعيد والابتكار في العمل. ويتم قياس الأداء من خلال مؤشرات كمية ونوعية مما يساعد في تقييم الأثر الحقيقي للتدريب على تحسين أداء الموظفين (Dessler, 2013).

1.7.3 العلاقة بين التدريب والأداء

يرتكز النموذج النظري على فرضية أن هناك علاقة طردية بين جودة التدريب وأداء الموظفين؛ إذ أن التدريب الفعال يساهم في رفع مستوى الكفاءة والمهارات العملية للموظفين مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة. وتتأثر هذه العلاقة بعدة عوامل تنظيمية مثل المناخ التنظيمي والتحفيز الوظيفي التي تلعب دوراً حاسماً في ضمان تطبيق المعرفة المكتسبة في بيئة العمل (Brown & Sitzmann, 2011).

1.7.4 العوامل الوسيطة والمؤثرة

يشتمل النموذج النظري على عدة عوامل وسيطة قد تؤثر في العلاقة بين التدريب والأداء ومن أهمها:

• المناخ التنظيمي:

يؤثر المناخ التنظيمي بشكل مباشر على مدى تطبيق الموظفين للمعارف والمهارات المكتسبة إذ يساهم في خلق بيئة عمل مشجعة ومحفزة تتيح تبادل المعرفة والتعلم المستمر (عبد الله 2015).

• التحفيز والرضا الوظيفي:

يعد مستوى التحفيز والرضا الوظيفي من المؤشرات الهامة التي تعكس استعداد الموظف لتطبيق ما تعلمه وبالتالي يؤثر على نجاح البرامج التدريبية.

• التجربة السابقة والمهارات الأساسية:

تختلف استجابة الموظفين للتدريب باختلاف خبراتهم ومستوى كفاءتهم الأساسية مما يستدعي تصميم برامج تدريبية تناسب الفئات المختلفة من الموظفين.

1.7.5 آليات قياس أثر التدريب

تعتمد المؤسسات على مجموعة من الأدوات والمؤشرات لقياس أثر التدريب على أداء الموظفين. تشمل هذه الآليات مقاييس كمية مثل معدلات الإنتاجية، جودة العمل، وتقليل معدلات الأخطاء، إضافة إلى مؤشرات نوعية مثل استبيانات رضا الموظفين عن البرامج التدريبية، والمقابلات التي ترصد مدى فعالية التدريب في تحسين الأداء.

كما تتضمن بعض المؤسسات مراجعات دورية مع مديري الأقسام لمتابعة مدى تطبيق المهارات المكتسبة عملياً. ومن المهم أن تكون هذه الآليات شاملة وتعتمد على بيانات دقيقة لضمان قياس الأثر الفعلي للتدريب وتحديد جوانب القوة والضعف فيه .

1.7.6 التكامل بين الأهداف التدريبية والاستراتيجية

حتى تحقق البرامج التدريبية نتائج فعالة، من الضروري أن تتكامل أهدافها مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. إن هذا التكامل يضمن أن التدريب لا يكون مجرد نشاط منفصل، بل جزءاً من خطة شاملة تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

عندما تتماشى البرامج التدريبية مع رؤية ورسالة المؤسسة، يسهم ذلك في توجيه جهود الموظفين نحو تحقيق الأهداف الكبرى، ويعزز من قدرة المؤسسة على مواجهة تحديات السوق وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ومن هنا، يصبح الربط بين الأهداف التدريبية والاستراتيجية عاملاً حاسماً في نجاح أي برنامج تدريبي.

1.8 تحليل الأدبيات السابقة وأطرها النظرية

يُعد تحليل الأدبيات السابقة خطوة مهمة لتحديد الفجوات البحثية وفهم الخلفية العلمية لموضوع الدراسة. وقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، مستندة إلى نظريات مختلفة مثل نظرية رأس المال البشري، نظرية التعلم التنظيمي، ونظرية التحفيز الوظيفي.

تشير هذه الأدبيات إلى أن التدريب يمثل استثمارًا في رأس المال البشري، ويؤدي إلى رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم عند توافر بيئة عمل داعمة. كما أبرزت الدراسات أهمية الدمج بين الجوانب النظرية والتطبيقية في تصميم البرامج التدريبية لتحقيق أقصى استفادة منها.

ورغم وفرة الدراسات في هذا المجال، إلا أن معظمها ركز على قطاعات محددة أو تجاهل بعض العوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي والتحفيز، ما يفتح المجال لمزيد من البحث لسد هذه الفجوات وتحقيق فهم أعمق للعلاقة بين التدريب والأداء.

1.9 منهجية البحث وإطار الدراسة

1.9.1 تصميم البحث

يعتمد البحث على منهجية مختلطة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية حيث يتم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات الكمية والمقابلات الشخصية لجمع البيانات النوعية. هذا التصميم يوفر صورة شاملة

تتيح تحليل تأثير التدريب على الأداء من جميع الجوانب. سيتم تطبيق أساليب إحصائية متقدمة لتحليل البيانات الكمية فيما ستستخدم تقنيات تحليل المحتوى لفحص البيانات النوعية (Creswell, 2014).

1.9.2 عينة الدراسة

ستستهدف الدراسة مجموعة من المؤسسات الخاصة التي تنفذ برامج تدريبية منتظمة وستشمل العينة موظفين من مستويات مختلفة وظيفيًا. سيتم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية لضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الوظيفية كما سيتم التأكد من شمول العينة لأصحاب الخبرات المتنوعة لضمان عمق التحليل وتعميم النتائج.

1.9.3 أدوات جمع البيانات

• استبيانات

قياسية:

ستستخدم استبيانات مصممة بعناية لقياس مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي وتقييم مستوى الرضا والتحفيز الوظيفي بين الموظفين.

• المقابلات

الشخصية:

ستجرى مقابلات مع مديري التدريب والموظفين لتوثيق الخبرات العملية وتحليل العوامل التي تؤثر في تطبيق المعرفة المكتسبة.

• المراجعة

الوثائقية:

سيتم مراجعة التقارير والإحصائيات الداخلية للمؤسسات الخاصة للحصول على بيانات إضافية

تدعم تحليل العلاقة بين التدريب والأداء (Yin, 2014).

1.9.4 طرق تحليل البيانات

لضمان تحليل شامل ودقيق للبيانات التي تم جمعها، تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية الكمية مثل تحليل التباين والانحدار الخطي لاختبار الفرضيات المتعلقة بأثر التدريب على الأداء الوظيفي. كذلك، تم استخدام أدوات تحليل المحتوى لدراسة البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات مع الموظفين والمديرين.

يهدف هذا الدمج بين التحليل الكمي والنوعي إلى توفير فهم متكامل يربط بين الأرقام والمعطيات الواقعية، بما يسمح بالكشف عن الأنماط والعوامل المؤثرة في العلاقة بين التدريب وتحسين أداء الموظفين. كما تسهم هذه الأساليب في تعزيز مصداقية النتائج وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

1.10 توقعات البحث والإسهامات المستقبلية

من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمجال إدارة الموارد البشرية، من خلال تقديم نموذج نظري متكامل يربط بين التدريب والأداء الوظيفي مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي والتحفيز.

أما من الناحية العملية، فمن المنتظر أن توفر الدراسة توصيات وإرشادات تطبيقية تساعد المؤسسات الخاصة على تحسين برامجها التدريبية وضمان توافقها مع الأهداف الإستراتيجية. كما تسعى الدراسة

إلى بناء إطار عمل يمكن استخدامه لتقييم أثر التدريب بشكل دوري، مما يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع متطلبات السوق المتغيرة وتحقيق التنمية المستدامة.

1.11 خاتمة الفصل الأول

يلخص هذا الفصل الأسس التي بُنيت عليها الدراسة، حيث تم استعراض الخلفية النظرية لموضوع التدريب وأهميته في تحسين أداء الموظفين بالقطاع الخاص. كما تم توضيح مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها وفرضياتها، بالإضافة إلى عرض النموذج النظري الذي يربط بين المتغيرات الأساسية والعوامل المؤثرة.

يُعد هذا الفصل بمثابة قاعدة انطلاق لفصول البحث التالية، إذ يمهد الطريق لتحليل أدق للعلاقة بين التدريب والأداء، ويُبرز أهمية البحث في سد الفجوات بين النظرية والتطبيق، مما يساهم في تقديم حلول عملية تواكب احتياجات المؤسسات الخاصة في بيئة العمل المتغيرة.

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار النظري

2.1 المقدمة

تُعد مراجعة الأدبيات خطوة أساسية في أي دراسة أكاديمية، لأنها تساهم في توضيح الخلفية العلمية للموضوع وتحديد الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة إلى سدها. في سياق التدريب وأثره على أداء الموظفين، أظهرت العديد من الدراسات السابقة اهتمامًا كبيرًا بهذا المجال، إلا أن معظمها ركز على قطاعات أو بيئات معينة، مما يحد من شمولية النتائج.

وتسعى هذه الدراسة إلى بناء تصور أكثر تكاملاً من خلال استعراض النظريات المرتبطة بالتدريب، وتحليل العلاقة بينه وبين الأداء الوظيفي، مع التركيز على المتغيرات المؤثرة مثل المناخ التنظيمي والتحفيز. كما تهدف المراجعة إلى إبراز ما يمكن أن تقدمه هذه الدراسة من إضافات جديدة مقارنة بما هو منشور سابقاً.

تتناول هذه المراجعة الأدبية الأدبيات النظرية والتطبيقية التي تناولت تأثير التدريب على أداء الموظفين حيث ستنم مناقشة مفهوم التدريب وأنواعه وعلاقته بتحسين الأداء من منظور نظري وإداري. بالإضافة إلى ذلك ستنم مناقشة متغيرات الدراسة الأساسية؛ حيث يُعد الأداء الوظيفي (المتغير التابع) نتيجة مباشرة لبرامج التدريب المصممة لتحسين الكفاءات والمهارات بينما يُمثل التدريب (المتغير المستقل) الأداة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التنمية البشرية والاستفادة من رأس المال البشري. من خلال هذه المراجعة يسعى الباحث إلى استكشاف الفجوات القائمة في الدراسات السابقة وتحديد العوامل الوسيطة التي تؤثر في العلاقة بين التدريب والأداء ومن ثم توضيح ما ستقدمه الدراسة الحالية

من إسهامات جديدة تساعد في سد تلك الفجوات. ولتحقيق ذلك سيتم عرض وتحليل الأدبيات المنشورة في السنوات الأخيرة مع التركيز على الدراسات التي استخدمت مناهج بحثية كمية ونوعية لتقييم أثر التدريب في بيئة العمل داخل القطاع الخاص (Armstrong, 2009؛ Dessler, 2013؛ Boxall & Purcell, 2011).

تتطرق هذه المراجعة إلى أربعة محاور رئيسية:

1. التعريف بالمفاهيم الأساسية للتدريب والأداء الوظيفي.
2. تحليل العلاقة بين المتغيرات الأساسية (التدريب والأداء) وفق النظريات المعتمدة.
3. استعراض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع مع مناقشة نتائجها.
4. توضيح الفجوات البحثية والمساهمة المحتملة للدراسة الحالية في إثراء المكتبة العلمية.

2.2 المتغير التابع: أداء الموظفين

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها الموظف لتحقيق أهداف المنظمة وتنفيذ المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية. يعتبر الأداء الوظيفي مؤشرًا رئيسيًا لقياس نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية ويستند في ذلك إلى معايير كمية ونوعية تشمل الإنتاجية جودة العمل الإبداع والابتكار والالتزام بالمواعيد (Dessler, 2013).

2.2.1 تعريف الأداء الوظيفي ومكوناته

يشمل الأداء الوظيفي عدة مكونات أساسية تتداخل فيما بينها لتحديد مدى تحقيق الموظف لأهدافه الفردية والمؤسسية منها:

- **الإنتاجية:** تُقاس بمستوى الإنجاز والكفاءة في أداء المهام المحددة.
- **جودة العمل:** ترتبط بالدقة والالتقان في تنفيذ المهام إضافة إلى الابتكار في الحلول.
- **الالتزام التنظيمي:** يتجسد في مدى التزام الموظف بسياسات وإجراءات المؤسسة.
- **التحفيز والإبداع:** يشير إلى قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة تسهم في تطوير بيئة العمل.

وقد أكد العديد من الباحثين أن الأداء الوظيفي ليس مجرد قياس للنتائج النهائية بل يتضمن أيضًا تقييم العمليات والجهود المبذولة خلال فترة العمل (Brown & Sitzmann, 2011) وبناءً عليه يتم النظر إلى الأداء الوظيفي كمتغير معقد يتأثر بعدة عوامل داخلية وخارجية منها التدريب المناخ التنظيمي التحفيز والرضا الوظيفي.

2.2.2 مؤشرات قياس الأداء الوظيفي

تختلف مؤشرات قياس الأداء الوظيفي تبعًا لطبيعة العمل والمهام الوظيفية ومن أهم هذه المؤشرات:

- **معدل الإنتاجية:** يُستخدم لقياس كمية العمل الذي يُنجز خلال فترة زمنية محددة.
- **مستوى الجودة:** يُقاس من خلال معايير تقييم محددة تقيس دقة العمل وإتقانه.
- **الالتزام بالمواعيد:** يقيس مدى التزام الموظف بمواعيد التسليم وتنفيذ المهام وفق الجدول الزمني.
- **الإبداع والابتكار:** يتم تقييمه من خلال مساهمات الموظف في تقديم أفكار جديدة تسهم في تحسين الأداء التنظيمي.

ويشير العديد من الدراسات إلى أن تحسين الأداء الوظيفي يتطلب تطوير مهارات الموظف عبر برامج تدريبية متكاملة تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية ومستوى الخبرة (Armstrong, 2009؛ Dessler, 2013).

2.3 المتغير المستقل: التدريب

يعتبر التدريب من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لتحسين أداء الموظفين إذ يقوم بنقل المعارف والمهارات والخبرات التي تسهم في تطوير الكفاءات البشرية. ويمكن تعريف التدريب بأنه عملية منظمة تهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز القدرات الفردية والجماعية وتحديث المعرفة بما يتوافق مع متطلبات العمل الحديثة (Dessler, 2013).

2.3.1 مفهوم التدريب وأهدافه

التدريب هو عملية مخططة تهدف إلى رفع كفاءة الموظفين من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات الضرورية لأداء وظائفهم بفعالية أكبر. ويُعتبر التدريب عنصراً أساسياً في تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسات.

من أهم أهداف التدريب تعزيز القدرات الفنية للموظفين، تحسين إنتاجيتهم، ومساعدتهم على مواكبة التطورات التكنولوجية وسوق العمل المتغير. كما يسهم التدريب في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز التزام الموظفين تجاه مؤسساتهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي العام.

2.3.2 أنواع التدريب وأساليبه

تتعدد أنواع التدريب داخل المؤسسات حسب الأهداف والاحتياجات، وتشمل:

- التدريب النظري: يركّز على نقل المعلومات والمعارف الأساسية من خلال المحاضرات والورش التعليمية، ويهدف إلى بناء قاعدة معرفية قوية للموظفين.
- التدريب العملي: يهتم بالتطبيق الفعلي للمهارات المكتسبة، من خلال التمارين الميدانية والأنشطة العملية، ما يعزز قدرة الموظفين على أداء المهام بكفاءة.
- التدريب الإلكتروني: يعتمد على التكنولوجيا في تقديم البرامج التدريبية عبر الإنترنت أو الوسائط الرقمية، ويوفر مرونة كبيرة في التعلم.

- التدريب الجماعي والفردى: يُصمم التدريب الجماعى لتعزيز العمل ضمن الفريق، بينما يركز التدريب الفردى على تطوير مهارات الموظف بشكل شخصى وفقاً لاحتياجاته.

اختيار الأسلوب التدريبى الأنسب يعتمد على طبيعة العمل والهدف المرجو من التدريب، مع التأكيد على أن المزج بين أكثر من أسلوب غالباً ما يعطى نتائج أفضل.

2.3.3 عوامل نجاح التدريب

يتوقف نجاح البرامج التدريبية على مجموعة من العوامل الأساسية، من أبرزها:

- توافق المحتوى التدريبى مع احتياجات العمل: يجب أن يكون محتوى التدريب مرتبطاً بشكل مباشر بالمهارات والمعارف المطلوبة في بيئة العمل لضمان تحقيق نتائج فعّالة.
- كفاءة المدربين: المدربون المؤهلون يمتلكون القدرة على توصيل المعلومات بشكل فعّال وتحفيز المتدربين على المشاركة والتفاعل.
- البيئة التدريبية المناسبة: توفير بيئة تعليمية مريحة ومحفزة يسهم في رفع مستوى التركيز والاستفادة لدى المتدربين.
- آليات التقييم والمتابعة: من الضروري وجود أدوات واضحة لقياس مدى تحقيق أهداف التدريب ومراجعة أداء الموظفين بعد انتهاء البرنامج لضمان تطبيق المهارات المكتسبة.

تعزيز هذه العوامل يساهم بشكل مباشر في رفع جودة التدريب وتحقيق تأثير إيجابي على أداء الموظفين.

2.4 الدراسات السابقة ومناقشة نتائجها

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي، وقد أظهرت معظمها وجود تأثير إيجابي ملحوظ للتدريب على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم. على سبيل المثال، أشارت دراسات إلى أن المؤسسات التي تستثمر بانتظام في تدريب موظفيها تحقق معدلات أداء أعلى مقارنة بالمؤسسات التي تفتقر إلى برامج تدريبية فعالة.

كما بينت بعض الأبحاث أن جودة التدريب وحدها ليست كافية لتحقيق النجاح؛ إذ تلعب العوامل التنظيمية مثل بيئة العمل والتحفيز دورًا وسيطًا مهمًا في تحديد مدى تطبيق ما تم تعلمه عمليًا. كذلك أوضحت نتائج أخرى أن تصميم البرامج التدريبية بحيث تتناسب مع الخبرات السابقة للموظفين يزيد من فاعليتها.

هذه الدراسات تؤكد أهمية اتباع منهج شامل يربط بين محتوى التدريب وظروف التطبيق داخل المؤسسة لضمان تحقيق أفضل النتائج.

2.4.1 الدراسات التي تناولت أثر التدريب على الأداء الوظيفي

2.4.1.1 الدراسات الكمية

أظهرت العديد من الدراسات الكمية أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي. على سبيل المثال أجرى Dessler (2013) دراسة على عدة مؤسسات خاصة في الولايات المتحدة وأكد

أن الاستثمار في التدريب يرتبط ارتباطاً وثيقاً بزيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل. كما بينت النتائج أن المؤسسات التي تعتمد على برامج تدريبية منتظمة تحقق معدلات أداء أعلى مقارنة بتلك التي تهمل هذا الجانب (Dessler, 2013).

وفي دراسة أخرى استخدم Brown & Sitzmann (2011) منهجية تحليل الانحدار الخطي لتقييم تأثير التدريب على عدة مؤشرات أداء مثل الإنتاجية والالتزام بالمواعيد. وأظهرت الدراسة أن الموظفين الذين شاركوا في برامج تدريبية ذات جودة عالية كانوا أكثر قدرة على تطبيق المهارات المكتسبة مما انعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة. كما أكدت النتائج أن التدريب يُعد عاملاً مؤثراً في رفع مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز لدى الموظفين وهو ما يساهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي (Brown & Sitzmann, 2011).

2.4.1.2 الدراسات النوعية

تسلط الدراسات النوعية الضوء على تجارب الموظفين وآراء مديري التدريب فيما يتعلق بكفاءة البرامج التدريبية. ففي دراسة قامت بها Senge (1990) تم التركيز على مفهوم "التعلم التنظيمي" ودوره في تحسين الأداء من خلال تبادل المعرفة بين الموظفين. وأوضح الباحث أن المؤسسات التي تشجع على بيئة تعليمية تفاعلية تكون أكثر قدرة على مواجهة تحديات السوق والتغيرات التكنولوجية.

كما تناولت دراسة قام بها Herzberg (1966) موضوع التحفيز الوظيفي وعلاقته بالتدريب حيث أشارت النتائج إلى أن التدريب لا يؤثر فقط على الجانب الفني للأداء بل يساهم أيضاً في رفع مستوى التحفيز والرضا الوظيفي. وأكدت هذه الدراسة أن الموظف الذي يشعر بدعم المؤسسة وتوفير فرص التطوير لديه يكون أكثر ولاءً وإنتاجية (Herzberg, 1966).

2.4.2 الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي والتحفيز الوظيفي

أظهرت العديد من الدراسات أن المناخ التنظيمي يشكل عاملاً وسيطاً مهماً يؤثر في العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي. على سبيل المثال وجد (Armstrong 2009) أن بيئة العمل الداعمة والمحفزة تساهم في تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب بشكل فعال مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. وأكدت الدراسة أن وجود سياسات إدارية واضحة وتشجيع التواصل بين الموظفين يساهم في خلق مناخ إيجابي يعزز من فاعلية التدريب.

من ناحية أخرى تناولت دراسات أخرى موضوع التحفيز الوظيفي كعامل أساسي يؤثر في مدى استفادة الموظفين من البرامج التدريبية. وأظهرت دراسة قام بها (Boxall & Purcell 2011) أن الموظفين الذين يحصلون على تحفيز معنوي ومادي يكونون أكثر قدرة على تطبيق ما تعلموه في بيئة العمل مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والجودة في الأداء. كما أظهرت النتائج أن رضا الموظفين عن البرامج التدريبية يلعب دوراً حاسماً في نجاحها إذ أن مستوى الرضا يعكس مدى توافق المحتوى التدريبي مع احتياجات الموظف (Boxall & Purcell, 2011).

2.4.3 الفجوات البحثية في الدراسات السابقة

- رغم وفرة الدراسات التي تناولت أثر التدريب على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك عدداً من الفجوات البحثية التي ما زالت قائمة. أبرز هذه الفجوات تتعلق بعدم الربط الكافي بين الجانب النظري والتطبيق العملي، حيث لاحظت العديد من الدراسات أن نتائج البرامج التدريبية لا تنعكس دائماً بوضوح في الأداء الفعلي للموظفين.

•

- كذلك، ركزت بعض الأبحاث على قطاعات محددة أو عينات صغيرة، ما يحد من تعميم نتائجها. بالإضافة إلى ذلك، تجاهلت بعض الدراسات تحليل العوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي، والتي تلعب دورًا محوريًا في نجاح التدريب.

•

- هذه الفجوات تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات شاملة تعتمد على عينات متنوعة وتدمج بين الأساليب الكمية والنوعية لفهم أعمق للعوامل التي تؤثر في العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء.

2.4.4 ما ستقدمه الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة

تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوات التي كشفت عنها الدراسات السابقة من خلال تقديم نموذج بحثي متكامل يجمع بين التحليل الكمي والنوعي. سيتم التركيز على العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي مع دمج العوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي والتحفيز، بهدف توضيح كيف تؤثر هذه العوامل على فعالية التدريب.

كما تتميز الدراسة الحالية بشمولية عينتها التي تضم موظفين من قطاعات متعددة، ما يعزز من دقة النتائج ويسمح بتعميمها على نطاق أوسع. وستعتمد الدراسة على أدوات تقييم متنوعة تشمل استبيانات ومقابلات، مما يساعد في رصد تجارب الموظفين وتحليل مدى انعكاس التدريب على أدائهم بشكل واقعي.

تهدف هذه الدراسة أيضًا إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى بيانات موضوعية، بما يساعد المؤسسات الخاصة على تحسين برامجها التدريبية وتطوير استراتيجياتها بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل المتغيرة.

2.5 مناقشة النتائج الرئيسية للدراسات السابقة

أجمعت نتائج الدراسات السابقة على وجود علاقة إيجابية بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي، خاصة عندما تكون البرامج التدريبية مصممة بعناية وتلبي احتياجات الموظفين الفعلية. فقد أظهرت تلك الدراسات أن التدريب المنتظم يساهم في رفع الإنتاجية، تحسين جودة العمل، وتقوية الالتزام والانضباط المهني.

كما أشارت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي الداعم والتحفيز الإيجابي لهما دور كبير في تعزيز أثر التدريب، إذ يُساهمان في تمكين الموظف من تطبيق ما تعلمه وتحويل المعرفة النظرية إلى أداء عملي فعال. من جهة أخرى، بينت بعض الدراسات أن استجابة الموظفين للتدريب تختلف بحسب مستوى خبرتهم الوظيفية، ما يستدعي تخصيص البرامج التدريبية حسب فئاتهم.

وتُظهر الدراسات كذلك أن التقييم التقليدي للتدريب لا يكفي لقياس الأثر الحقيقي، مما يدعو إلى استخدام أدوات تقييم شاملة تجمع بين المؤشرات الكمية والنوعية لتحليل نتائج التدريب بدقة.

2.5.2 تأثير العوامل التنظيمية والبيئية

كشفت الدراسات أن المناخ التنظيمي الداعم يُعد عاملاً مهماً في تعزيز تأثير التدريب. ففي المؤسسات التي تتبنى سياسات تشجع على تبادل المعرفة وتحفز الموظفين على المشاركة في عمليات التطوير يكون التأثير الإيجابي للتدريب أكثر وضوحاً. كما أن وجود تحفيز معنوي ومادي يُعزز من قدرات الموظفين على تطبيق ما تعلموه وتحويله إلى أداء عملي ملموس (Armstrong, 2009؛ Boxall & Purcell, 2011).

2.5.3 التباين في أثر التدريب بحسب الخبرة والفئة الوظيفية

أظهرت بعض الدراسات أن الفروق الفردية تلعب دورًا هامًا في تحديد مدى استفادة الموظف من التدريب. فقد تبين أن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة قد يستجيبون بشكل مختلف للبرامج التدريبية مقارنةً بالموظفين الجدد مما يستدعي تصميم برامج تدريبية متباينة تراعي مستوى المعرفة والخبرة (Boxall & Purcell, 2011). كما أشارت الدراسات إلى ضرورة تخصيص برامج تدريبية تتناسب مع الفروق الفردية في الاحتياجات التدريبية لكل فئة وظيفية داخل المؤسسة.

2.5.4 نتائج تقييم البرامج التدريبية

تشير نتائج الدراسات إلى أن آليات التقييم المستخدمة في قياس أثر التدريب غالبًا ما تعتمد على مؤشرات تقليدية مثل معدلات الإنتاجية والالتزام بالمواعيد. إلا أن العديد من الباحثين يرون ضرورة تطوير آليات تقييم شاملة تأخذ بعين الاعتبار الجوانب النوعية مثل مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز والإبداع. وفي هذا السياق يرى العديد من الباحثين أن التقييم المستمر للبرامج التدريبية يمكن أن يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف وتعديلها بما يتوافق مع المتطلبات المتغيرة لبيئة العمل

(Creswell, 2014)؛ (Dessler, 2013).

2.6 التوصيات والمساهمات الجديدة للدراسة الحالية

استنادًا إلى ما تم استعراضه من أدبيات ودراسات سابقة، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي تساهم في تحسين جودة البرامج التدريبية داخل المؤسسات الخاصة. من أبرز هذه التوصيات:

- تصميم برامج تدريبية متكاملة تستند إلى تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين، مع مراعاة الفروقات الفردية والخبرات السابقة لكل فئة وظيفية.
- تعزيز دور بيئة العمل في دعم تطبيق ما يتم تعلمه من خلال سياسات تنظيمية مشجعة وخلق مناخ إيجابي يُحفّز الموظفين على تطوير أنفسهم باستمرار.
- اعتماد منهجية تقييم شاملة تدمج بين المؤشرات الكمية مثل الإنتاجية والجودة، والمؤشرات النوعية مثل الرضا الوظيفي والتحفيز.
- سد الفجوة بين الجانب النظري والتطبيق العملي للبرامج التدريبية من خلال متابعة مستمرة للموظفين وقياس مدى تطبيق المهارات المكتسبة فعليًا في بيئة العمل.
- توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل عينات متنوعة من قطاعات مختلفة، مما يساهم في تعميم النتائج وتطوير استراتيجيات تدريب أكثر فعالية.

تسعى الدراسة أيضًا إلى تقديم نموذج نظري متكامل يمكن الاعتماد عليه كمرجع في الدراسات المستقبلية بمجال إدارة الموارد البشرية.

2.7 نقد الدراسات السابقة وإبراز نقاط الضعف

على الرغم من أهمية الدراسات السابقة في تسليط الضوء على العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، إلا أن هناك بعض أوجه القصور التي تحد من قدرتها على تقديم صورة شاملة. من أبرز هذه النقاط:

- ضعف التعميم: اعتمدت بعض الدراسات على عينات صغيرة أو قطاعات محددة، مما يجعل نتائجها غير قابلة للتطبيق على نطاق أوسع أو على أنواع مختلفة من المؤسسات.

- التركيز المحدود على العوامل الوسيطة: لم تتعمق بعض الدراسات بشكل كافٍ في تحليل تأثير العوامل التنظيمية مثل التحفيز والمناخ الوظيفي، رغم أنها تلعب دورًا محوريًا في نجاح التدريب.

- الاعتماد على أدوات تقييم تقليدية: اقتصرت بعض الدراسات على مؤشرات كمية مثل معدلات الإنتاجية، دون الأخذ في الاعتبار الجوانب النوعية التي تعكس تأثير التدريب الحقيقي مثل رضا الموظفين ومستوى التفاعل.

- الفجوة الزمنية في البيانات: استخدمت بعض الدراسات بيانات قديمة لا تعكس التطورات الحديثة في بيئة العمل، ما يقلل من دقة النتائج ويضعف ارتباطها بالواقع الحالي.

تسعى هذه الدراسة إلى تجاوز هذه التحديات من خلال منهجية شاملة وعينة متنوعة، وتحليل متكامل يشمل الجوانب الكمية والنوعية على حد سواء.

2.8 ملخص الدراسات السابقة ومناقشة النتائج

تلخص مراجعة الدراسات السابقة أن هناك إجماعًا واسعًا على أهمية التدريب كأداة استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي. فقد أثبتت معظم الأبحاث أن جودة البرامج التدريبية تساهم بشكل مباشر في رفع الإنتاجية وتحسين جودة العمل، خاصة عندما تكون مصممة لتلبية احتياجات الموظفين بدقة.

كذلك، أبرزت الدراسات أهمية العوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي والتحفيز الوظيفي، والتي تؤثر بشكل كبير في مدى نجاح التدريب وتحقيقه لنتائج ملموسة. كما ظهر بوضوح وجود فجوة بين ما يتم تدريسه في البرامج التدريبية وما يتم تطبيقه فعليًا داخل المؤسسات، مما يدل على ضرورة مراجعة أساليب التدريب وتطويرها باستمرار.

وأشارت النتائج إلى أن أدوات التقييم التقليدية لا تعطي صورة كاملة عن أثر التدريب، ما يتطلب تطوير نماذج تقييم تجمع بين البيانات الكمية والنوعية للحصول على رؤية أدق حول تأثير التدريب على الأداء.

الإطار النظري للدراسة

يُعتبر الإطار النظري للدراسة العمود الفقري الذي يستند إليه الباحث في تحليل المشكلة البحثية وتحديد المتغيرات التي ستدخل في نموذج الدراسة. إن إعداد إطار نظري متكامل يشكل خطوة أساسية لفهم

العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة إذ يوضح كيفية تأثير عمليات التدريب على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. ويهدف الإطار النظري إلى تقديم رؤية شاملة تربط بين المفاهيم النظرية المختلفة التي تناولت موضوع التدريب والتطوير وتنمية رأس المال البشري مما يسهم في توضيح الفجوات الموجودة في الأدبيات السابقة وإبراز ما ستقدمه الدراسة الحالية من إسهامات جديدة.

تستند الدراسة إلى مجموعة من النظريات الرائدة في مجالات إدارة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي ونظرية رأس المال البشري ونظرية التحفيز الوظيفي إضافة إلى نظرية السلوك التنظيمي. كما تُعنى الدراسة بمفهوم التدريب باعتباره عملية منهجية تهدف إلى نقل المعرفة والمهارات والخبرات وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة (Dessler, Armstrong, 2009). (2013) وتُظهر الأدبيات أن التدريب الفعّال لا يقتصر فقط على نقل المعلومات بل يمتد إلى تطوير القدرات الذهنية والسلوكية التي تُساعد الموظف على مواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل.

من هنا يسعى هذا الإطار النظري إلى الإجابة على عدة تساؤلات رئيسية من أبرزها: ما هي العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي؟ وما هي النظريات التي تفسر كيفية تأثير عمليات التدريب على الكفاءات الفردية والجماعية؟ وكيف يمكن ربط نظريات التعلم التنظيمي وتحفيز الموظفين بنموذج متكامل يوضح أثر التدريب على الأداء الوظيفي؟ كما سيتم تسليط الضوء على العوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي والتحفيز والرضا الوظيفي والتي تعد عوامل مؤثرة في تحويل المعرفة المكتسبة من التدريب إلى أداء عملي ملموس داخل المؤسسات (Brown & Sitzmann, 2011؛ Boxall & Purcell, 2011).

1. التعريف بالمفاهيم الأساسية

1.1 مفهوم التدريب

يُعد التدريب عملية منظمة تهدف إلى تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة لتطوير أدائهم الوظيفي ورفع كفاءتهم بما يلبي متطلبات العمل. ويُعتبر أحد الأساليب الرئيسية التي تعتمد عليها المؤسسات في الاستثمار برأس المال البشري، حيث يسهم بشكل فعال في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الأداء. وتتعدد أشكال التدريب لتشمل التدريب النظري، العملي، الإلكتروني، والجماعي، وكلها تهدف إلى تعزيز قدرات العاملين بما يتناسب مع التحديات التي تواجهها المؤسسات في بيئة العمل المتغيرة.

تصميم البرامج التدريبية يجب أن يتم وفق دراسة دقيقة لاحتياجات الموظفين، بحيث تتكامل مراحل التدريب بدءًا من تحليل الاحتياجات، مرورًا بوضع المحتوى المناسب، إلى التنفيذ والتقييم. نجاح العملية التدريبية يتوقف بدرجة كبيرة على مدى ملاءمة المحتوى التدريبي لمتطلبات الوظيفة وعلى كفاءة المدربين والبيئة التدريبية المحيطة.

1.2 مفهوم الأداء الوظيفي

يُقصد بالأداء الوظيفي مدى قدرة الموظف على تنفيذ المهام المطلوبة منه وفق معايير محددة مسبقًا من قبل المؤسسة. لا يقتصر الأداء على إنجاز العمل فقط، بل يشمل أيضًا نوعية التنفيذ، الالتزام بالوقت، والقدرة على الابتكار في حل المشكلات وتحقيق الأهداف.

يُعد الأداء مؤشراً هاماً يُستخدم في تقييم كفاءة الأفراد، كما يُنظر إليه كمحور رئيسي في قياس نجاح المؤسسة ككل، لأنه يعكس مدى استفادة المنظمة من مواردها البشرية. وتُستخدم عدة مؤشرات لتقييم الأداء مثل الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، ومستوى الإبداع .

1.3 العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي

تُعتبر العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي علاقة مباشرة وطردية؛ فكلما زادت جودة البرامج التدريبية وتلائمها مع احتياجات الموظفين، انعكس ذلك إيجاباً على أدائهم داخل بيئة العمل. يساهم التدريب الفعّال في تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم الفنية والسلوكية، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية.

ولا يقف أثر التدريب عند حدود رفع كفاءة الأفراد فقط، بل يمتد ليعزز مستوى الرضا الوظيفي والدافعية، ويُسهم في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للتطوير المستمر. ولهذا، يُعد التدريب عنصراً أساسياً في الخطط الإستراتيجية للمؤسسات التي تسعى لتحقيق تميز تنافسي طويل الأمد .

2. النظريات الأساسية في الإطار النظري

يعتمد الإطار النظري للدراسة على مجموعة من النظريات التي تُفسر العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي وتوضح كيفية تأثير عمليات التدريب على تطوير رأس المال البشري. وفيما يلي نستعرض أهم هذه النظريات:

2.1 نظرية رأس المال البشري

تُعد نظرية رأس المال البشري من النظريات الأساسية التي تفسر أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير في رفع كفاءة الموظفين. تنص هذه النظرية على أن الاستثمار في تنمية مهارات الموظفين ومعارفهم يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي كما يزيد من القيمة الاقتصادية للمؤسسة على المدى الطويل (Becker, 1964؛ Schultz, 1961). وتُظهر الأدبيات أن البرامج التدريبية التي تستثمر في رأس المال البشري تساهم في تحسين مستويات الابتكار والإبداع داخل المؤسسات مما يعزز من قدرتها التنافسية في السوق (Armstrong, 2009).

يمكن القول إن تدريب الموظفين ليس مجرد تكلفة إنفاقية بل هو استثمار يعود بفوائد كبيرة على المدى الطويل إذ يعزز من مهاراتهم وقدراتهم ويسهم في تطوير بيئة عمل ديناميكية قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية. ومن هنا فإن النظرية تدعو إلى ضرورة إيلاء أهمية خاصة للتدريب كجزء أساسي من استراتيجية التنمية المؤسسية.

2.2 نظرية التعلم التنظيمي

تركز نظرية التعلم التنظيمي على أهمية المعرفة المتراكمة داخل المؤسسة وكيفية انتقالها بين الأفراد والأقسام لتعزيز الأداء العام. ينظر إلى المؤسسة على أنها كيان حي يتعلم باستمرار من تجاربه السابقة ويعمل على تحسين أساليبه وإجراءات عمله من خلال تبادل المعرفة والمعلومات بين الموظفين (Senge, 1990). ويُعتبر التدريب أحد الأدوات الرئيسية في تعزيز عملية التعلم التنظيمي حيث يتيح للموظفين اكتساب مهارات جديدة وتحديث معلوماتهم بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية والإدارية.

تشير الأدبيات إلى أن المؤسسات التي تعتمد على ثقافة التعلم المستمر تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل مما يساهم في تحسين أدائها وتحقيق ميزة تنافسية. ويسهم التدريب في تعزيز هذا التعلم من خلال توفير بيئة تعليمية تفاعلية تشجع على تبادل الخبرات وتطبيق المعرفة المكتسبة في العمل العملي (Cascio & Boudreau, 2016).

2.3 نظرية التحفيز الوظيفي

تُركز نظرية التحفيز الوظيفي على العوامل التي تدفع الموظفين للعمل بكفاءة وتحقيق أهداف المؤسسة. وتشير هذه النظرية إلى أن تحفيز الموظفين يعد من العوامل الأساسية في تحقيق الأداء العالي إذ أن الموظف الذي يشعر بالتقدير والدعم من قبل المؤسسة يكون أكثر ولاءً وإنتاجية (Herzberg, 1966). يرتبط التحفيز الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بعمليات التدريب إذ أن التدريب الجيد يُسهم في رفع مستوى الثقة بالنفس وتطوير مهارات الموظف مما يعزز من شعوره بالرضا والتحفيز.

تُظهر الدراسات أن تحفيز الموظفين لا يعتمد فقط على العوامل المادية مثل المكافآت بل يمتد إلى العوامل المعنوية مثل فرص التطوير الوظيفي والاعتراف بالإنجازات. لذلك يجب أن تتكامل برامج التدريب مع سياسات التحفيز الوظيفي لضمان تحقيق أفضل النتائج في الأداء الوظيفي (Locke & Latham, 2002).

2.4 نظرية السلوك التنظيمي

تتناول نظرية السلوك التنظيمي دراسة سلوك الأفراد داخل المؤسسات وكيفية تأثير هذا السلوك على الأداء العام. تستند هذه النظرية إلى فكرة أن سلوك الموظفين يتأثر بالبيئة التنظيمية التي يعملون بها

وبالعلاقات الاجتماعية والتفاعلات داخل المؤسسة. ويُظهر التدريب دورًا مهمًا في تعديل السلوكيات وتعزيز السلوكيات الإيجابية التي تُساهم في تحسين الأداء الوظيفي (Robbins & Judge, 2017). تشمل نظرية السلوك التنظيمي دراسة عدة عوامل مثل القيادة والثقافة التنظيمية والمناخ الداخلي وجميعها تؤثر بشكل مباشر على كيفية تطبيق الموظفين للمعرفة والمهارات المكتسبة من التدريب. وفي هذا السياق يُعد التدريب وسيلة هامة لتطوير السلوكيات التنظيمية وتحسين الأداء من خلال تغيير الممارسات والسلوكيات التي قد تعيق تحقيق الأهداف التنظيمية.

2.5 التكامل بين النظريات المختلفة

إن الدمج بين نظريات رأس المال البشري والتعلم التنظيمي والتحفيز الوظيفي والسلوك التنظيمي يُقدم رؤية شاملة لكيفية تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. فكل نظرية تُسلط الضوء على جانب من جوانب العملية التدريبية مما يساعد في بناء نموذج نظري متكامل يُوضح كيف يُمكن للتدريب أن يؤدي إلى تحسين الأداء من خلال تطوير المعرفة والمهارات وتعزيز السلوكيات الإيجابية. ويساهم هذا التكامل في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق عبر تقديم إطار عمل يشمل كافة المتغيرات المؤثرة (Dessler, 2013؛ Brown & Sitzmann, 2011).

3. مكونات النموذج النظري للدراسة

يتكون النموذج النظري للدراسة من عدة مكونات رئيسية تمثل المتغيرات الأساسية والعوامل الوسيطة التي تؤثر في العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي. وفيما يلي نستعرض هذه المكونات بالتفصيل:

3.1 المتغير المستقل: التدريب

يُعد التدريب هو المتغير المستقل الأساسي في النموذج النظري إذ يعتمد على تقديم برامج تدريبية مصممة بعناية لتطوير كفاءات الموظفين. يشمل التدريب جميع الأنشطة التي تهدف إلى نقل المعرفة والمهارات مثل الدورات التدريبية وورش العمل والتدريب العملي والتدريب الإلكتروني. وتُظهر الأدبيات أن فعالية التدريب تعتمد على عدة عوامل منها:

• ملائمة المحتوى التدريبي:

يجب أن يتوافق المحتوى مع احتياجات الموظف ومتطلبات الوظيفة. فإذا كان المحتوى غير ملائم فإن تأثير التدريب سيكون محدودًا (Armstrong, 2009).

• كفاءة المدربين:

يلعب المدربون دورًا محوريًا في نجاح البرنامج التدريبي إذ يجب أن يكون لديهم الخبرة والمعرفة الكافية لنقل المعلومات بطريقة فعالة.

• الأساليب التدريبية المستخدمة:

تعتمد فعالية التدريب على استخدام أساليب تعليمية تفاعلية تجمع بين النظرية والتطبيق مما يُسهل عملية استيعاب المعلومات وتحويلها إلى سلوكيات عملية (Dessler, 2013).

• آليات التقييم والمتابعة:

تساهم آليات التقييم المستمرة في قياس مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي وتحديد نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية (Boxall & Purcell, 2011).

3.2 المتغير التابع: الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو المتغير التابع الذي يُقاس بناءً على مدى تحقيق الموظف للأهداف التنظيمية. يشمل الأداء الوظيفي عدة أبعاد مثل:

• الإنتاجية:

يُقاس الإنتاجية بمدى كفاءة الموظف في إنجاز المهام المحددة خلال فترة زمنية معينة.

• جودة العمل:

ترتبط جودة العمل بدقة وإتقان المهام والقدرة على تقديم حلول مبتكرة في العمل.

• الالتزام بالمواعيد:

يُعد الالتزام بالمواعيد مؤشراً على تنظيم الموظف وقدرته على إدارة الوقت بفعالية.

• الرضا الوظيفي والتحفيز:

يُعتبر رضا الموظف وتحفيزه من المؤشرات النوعية التي تعكس نجاح التدريب في تعزيز

الدافعية والإنتاجية (Herzberg, 1966).

3.3 العوامل الوسيطة

يُعتبر تأثير التدريب على الأداء الوظيفي عملية معقدة تتأثر بعوامل وسيطة تلعب دور الوسيط في نقل أثر التدريب إلى النتائج الفعلية. من أبرز هذه العوامل:

• المناخ التنظيمي:

يُشير المناخ التنظيمي إلى البيئة الداخلية للمؤسسة التي تؤثر في سلوك الموظفين ويشمل

ذلك السياسات الإدارية وثقافة المؤسسة ومستوى الدعم المقدم للموظفين. يؤكد Armstrong

(2009) على أن بيئة العمل الداعمة تساهم في تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب بشكل فعال.

• التحفيز والرضا الوظيفي:

يعد مستوى التحفيز والرضا من المؤشرات الهامة التي تؤثر في استعداد الموظف لتطبيق ما تعلمه. يشير Brown & Sitzmann (2011) إلى أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا والتحفيز يكونون أكثر إنتاجية وقدرة على مواجهة تحديات بيئة العمل.

• التعلم التنظيمي:

يعتبر التعلم التنظيمي من العوامل المحورية التي تعزز من تبادل المعرفة داخل المؤسسة مما يسهم في تحويل الخبرات المكتسبة من التدريب إلى ممارسات عملية. وقد أكد Senge (1990) أن المؤسسات التي تتبنى ثقافة التعلم المستمر تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل.

3.4 الربط بين المتغيرات

يتجسد الهدف الأساسي من النموذج النظري في توضيح كيفية ارتباط المتغير المستقل (التدريب) بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي) من خلال العوامل الوسيطة المذكورة. في هذا السياق يُفترض أن:

1. تؤدي برامج التدريب الفعالة إلى تحسين الأداء الوظيفي مباشرة

حيث يسهم التدريب في رفع كفاءة الموظفين وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإنجاز المهام بشكل أكثر فعالية.

2. يعزز المناخ التنظيمي الداعم من تأثير التدريب على الأداء

إذ توفر بيئة العمل المشجعة والداعمة السياق المناسب لتحويل المعرفة المكتسبة إلى ممارسات عملية.

3. يعمل مستوى التحفيز والرضا الوظيفي كعامل وسيط يقوي العلاقة بين التدريب والأداء

حيث أن الموظف المتحمس والمرضي يكون أكثر قدرة على تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب وتحقيق نتائج ملموسة في العمل.

4. يساهم التعلم التنظيمي في تفعيل آليات الربط بين التدريب والأداء

من خلال تبادل المعرفة بين الموظفين وتعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسة.

4. مراجعة الأدبيات المتعلقة بالإطار النظري

تتناول الأدبيات العلمية العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي مع التركيز على العوامل الوسيطة التي تساهم في تعزيز هذه العلاقة. نستعرض في هذه الجزئية أبرز الدراسات التي أسهمت في بناء الإطار النظري للدراسة:

4.1 الدراسات المتعلقة بنظرية رأس المال البشري

أظهرت دراسات عديدة أن الاستثمار في تدريب الموظفين يمثل ركيزة أساسية في تعزيز رأس المال البشري للمؤسسات. ففي دراسة قام بها (Becker (1964 تم التأكيد على أن تدريب الموظفين يساهم في رفع مستوى الإنتاجية وتحسين الجودة مما يزيد من القيمة الاقتصادية للمؤسسة. كما وجد (Schultz (1961 أن البرامج التدريبية تعتبر استثماراً طويلاً الأجل يعود بفوائد اقتصادية كبيرة على المؤسسات.

وتستند العديد من الدراسات الحديثة إلى هذه النظريات مشيرةً إلى أن التدريب ليس مجرد عملية نقل للمعلومات بل هو وسيلة لتطوير الكفاءات والمهارات التي تُساعد في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة (Armstrong, 2009). وتُظهر الأدبيات أن المؤسسات التي تستثمر في رأس المال البشري من خلال برامج تدريبية متكاملة تشهد تحسّيناً ملموساً في مؤشرات الأداء الوظيفي.

4.2 الدراسات المتعلقة بنظرية التعلم التنظيمي

تُبرز نظرية التعلم التنظيمي أهمية المعرفة المتراكمة داخل المؤسسة وتبادلها بين الموظفين كعامل رئيسي في تحسين الأداء الوظيفي. فقد أكد (Senge (1990 في دراسته حول "الانضباط الخمس" أن المؤسسات التي تتبنى ثقافة التعلم المستمر تكون أكثر قدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات البيئية. وتستند هذه النظرية إلى فكرة أن التعلم ليس عملية فردية فحسب بل هو عملية تنظيمية تشمل جميع أفراد المؤسسة.

وقد أظهرت الدراسات أن البرامج التدريبية التي تدمج مفهوم التعلم التنظيمي تُساهم في تحسين مستوى التفاعل بين الموظفين وتبادل الخبرات مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة (Cascio & Boudreau, 2016). ويُعتبر التعلم التنظيمي عاملاً أساسياً في بناء بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والإبداع.

4.3 الدراسات المتعلقة بنظرية التحفيز الوظيفي والسلوك التنظيمي

تسلط الدراسات التي تناولت نظرية التحفيز الوظيفي الضوء على العلاقة الوثيقة بين مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز وبين فعالية التدريب في تحسين الأداء. فقد أشار (Herzberg (1966 إلى أن الموظف الذي يشعر بالتقدير والتحفيز يكون أكثر إنتاجية وولاءً للمؤسسة. وتؤكد هذه النظرية أن

التحفيز لا يعتمد فقط على المكافآت المادية بل يشمل أيضًا الدعم النفسي والاعتراف بالجهود المبذولة.

كما تؤكد نظرية السلوك التنظيمي أن السلوكيات الإيجابية داخل بيئة العمل تنجم عن بيئة تنظيمية صحية تشجع على تبادل المعرفة والتعلم المستمر. وقد وجدت دراسات عديدة أن الموظفين الذين يعملون في بيئة تنظيمية داعمة يكونون أكثر استعدادًا لتطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب وتحقيق نتائج عملية ملموسة (Robbins & Judge, 2017).

4.4 مساهمة الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري

ساهمت الدراسات السابقة في بناء إطار نظري متكامل يربط بين التدريب والأداء الوظيفي من خلال مجموعة من المتغيرات الوسيطة التي تشمل المناخ التنظيمي والتحفيز والسلوك التنظيمي. وأظهرت الأدبيات أن فعالية التدريب تتوقف على عدة عوامل مترابطة منها جودة المحتوى التدريبي وكفاءة المدربين والبيئة التدريبية فضلاً عن العوامل الشخصية والمهنية للموظف. وفي هذا السياق تؤكد الدراسات على أهمية استخدام منهجيات تقييم شاملة تجمع بين المؤشرات الكمية والنوعية لقياس أثر التدريب على الأداء (Dessler, 2013؛ Brown & Sitzmann, 2011).

5. بناء نموذج نظري متكامل للدراسة

استنادًا إلى النظريات والدراسات السابقة يسعى الباحث في هذه الدراسة إلى بناء نموذج نظري متكامل يوضح العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي داخل المؤسسات الخاصة. ويهدف النموذج إلى تحديد المسارات التي تؤثر بها عملية التدريب على تحسين الأداء مع الأخذ في الاعتبار العوامل الوسيطة التي تُعزز من هذا التأثير. يتكون النموذج النظري من المكونات التالية:

5.1 مسار التدريب إلى الأداء الوظيفي

يتضمن هذا المسار العلاقة المباشرة بين عملية التدريب وتحسين الأداء الوظيفي. يفترض النموذج أن برامج التدريب ذات الجودة العالية تؤدي إلى رفع مستويات الإنتاجية والجودة لدى الموظفين مما ينعكس إيجابيًا على النتائج التنظيمية. وتُستند هذه العلاقة إلى افتراض أن المعرفة والمهارات المكتسبة من التدريب تُترجم إلى أداء عملي عندما تكون البيئة الداعمة موجودة.

5.2 دور العوامل الوسيطة

يلعب المناخ التنظيمي والتحفيز والرضا الوظيفي دورًا وسيطًا في تعزيز العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي. ففي هذا السياق يُفترض أن:

• المناخ التنظيمي الداعم:

يُعزز من تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب إذ تُعتبر السياسات التنظيمية والثقافة المؤسسية عوامل رئيسية في تمكين الموظف من استخدام مهاراته في العمل. يشير (Armstrong 2009) إلى أن بيئة العمل المشجعة تُعد عاملاً أساسيًا في تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات عملية.

• التحفيز والرضا الوظيفي:

يُساهمان في زيادة الدافعية والإنتاجية إذ أن الموظف الذي يشعر بالرضا والتحفيز يكون أكثر استعدادًا لتطبيق ما تعلمه في برامج التدريب. وتدعم دراسات Brown & Sitzmann (2011) هذا الافتراض من خلال التأكيد على أن التحفيز يُعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر في الأداء.

5.3 التفاعل بين المتغيرات

يوضح النموذج النظري أن العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي ليست علاقة خطية بسيطة بل تتأثر بتداخل وتفاعل عدة عوامل داخلية في المؤسسة. إذ يُمكن أن تتأثر فعالية التدريب بمدى انسجام السياسات التنظيمية مع أهداف التدريب وبمدى قدرة المؤسسة على خلق بيئة عمل محفزة تدعم التعلم والتطوير المستمر. كما أن الفروق الفردية بين الموظفين تلعب دورًا في تحديد مدى استفادتهم من البرامج التدريبية مما يستدعي تكييف البرامج لتناسب احتياجات كل فئة وظيفية (Boxall & Purcell, 2011).

6. تحليل نقدي للإطار النظري

على الرغم من التقدم الكبير الذي حققته الدراسات السابقة في مجال التدريب والأداء الوظيفي إلا أن هناك بعض النقاط التي تستدعي النقد والتحليل النقدي في إطار النظري:

6.1 الفجوة بين النظرية والتطبيق

تشير العديد من الدراسات إلى وجود فجوة كبيرة بين النظريات التدريبية المقررة وبين الممارسات الفعلية داخل المؤسسات. فغالبًا ما تُصمم برامج التدريب وفق نماذج نظرية مثالية لا تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية والتحديات الواقعية في بيئة العمل. وقد أشار (Dessler 2013) إلى أن هذه الفجوة تؤدي إلى عدم تحقيق النتائج المرجوة مما يستدعي إعادة النظر في أساليب التصميم والتنفيذ.

6.2 محدودية أدوات التقييم

يعتمد تقييم أثر التدريب في العديد من الدراسات على مؤشرات تقليدية مثل معدلات الإنتاجية والجودة دون الاهتمام الكافي بالجوانب النوعية مثل الرضا الوظيفي والتحفيز. ويشير (Creswell 2014) إلى أن تطوير أدوات تقييم شاملة تجمع بين البيانات الكمية والنوعية يُعد من الأولويات البحثية إذ أن القياس الدقيق لتأثير التدريب يتطلب رؤية شاملة لجميع المتغيرات المؤثرة.

6.3 تجاهل العوامل السياقية

تُظهر بعض الدراسات قصورًا في أخذ العوامل السياقية مثل الثقافة المؤسسية والبيئة الاقتصادية في الاعتبار عند دراسة أثر التدريب. فكل مؤسسة تعمل في بيئة تختلف عن الأخرى وتؤثر هذه البيئة على كيفية تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب. لذا ينبغي أن يكون الإطار النظري أكثر شمولية ليأخذ في اعتباره الفروق السياقية التي قد تُغير من نتائج الدراسة (Robbins & Judge, 2017).

6.4 أهمية التكامل بين النظريات

على الرغم من تعدد النظريات التي تناولت موضوع التدريب والأداء الوظيفي إلا أن التكامل بينها لم يكن دائمًا شاملاً. إذ أن كل نظرية تُسلط الضوء على جانب معين من العملية التدريبية مما يجعل من الضروري بناء نموذج نظري متكامل يربط بين مفاهيم رأس المال البشري والتعلم التنظيمي والتحفيز والسلوك التنظيمي. يُمكن اعتبار هذا التكامل الأساس الذي تقوم عليه الدراسة الحالية لتقديم نموذج يشرح بعمق العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي (Armstrong, 2009؛ Brown & Sitzmann, 2011).

7. التحديات والفرص في تطبيق النموذج النظري

يواجه تطبيق النموذج النظري في المؤسسات تحديات عدة إلى جانب وجود فرص كبيرة لاستغلال التدريب كأداة استراتيجية لتحسين الأداء. نستعرض فيما يلي أبرز هذه التحديات والفرص:

7.1 التحديات

1. مقاومة التغيير:

تُعتبر مقاومة التغيير من أهم التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب الجديدة في المؤسسات حيث يميل الموظفون إلى الالتزام بالأساليب القديمة رغم الحاجة للتطوير.

2. الاختلافات الفردية:

تختلف احتياجات الموظفين وقدراتهم مما يتطلب تصميم برامج تدريبية مرنة تتناسب مع الفروق الفردية.

3. نقص الموارد:

قد تعاني بعض المؤسسات من نقص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ برامج تدريبية فعالة مما يؤثر على جودة التدريب المُقدم.

4. ضعف التكامل بين الأقسام:

يؤدي نقص التنسيق بين الإدارات المختلفة في المؤسسة إلى عرقلة تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب على أرض الواقع.

5. تحديث المحتوى التدريبي:

مع التطورات التكنولوجية السريعة يصبح من الضروري تحديث المحتوى التدريبي باستمرار لمواكبة المتطلبات الحديثة وهو ما يشكل تحديًا في كثير من الأحيان (Dessler, 2013).

7.2 الفرص

1. الاستثمار في رأس المال البشري:

يمكن للمؤسسات التي تستثمر في تدريب موظفيها تحقيق ميزة تنافسية كبيرة إذ يؤدي ذلك إلى رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية.

2. تطوير ثقافة التعلم المستمر:

يُساهم تطبيق نموذج التعلم التنظيمي في خلق بيئة عمل محفزة تركز على التعلم وتبادل المعرفة مما يعزز من الإبداع والابتكار.

3. تحسين الأداء التنظيمي:

يتيح التدريب الفعال للموظفين تطوير مهاراتهم العملية والنظرية مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

4. استخدام التكنولوجيا:

يوفر التدريب الإلكتروني وأساليب التعلم عن بُعد فرصًا لتوسيع نطاق التدريب وتقليل التكاليف مما يُمكن المؤسسات من الوصول إلى فئات أوسع من الموظفين (Cascio & Boudreau, 2016).

5. قياس الأداء بشكل دقيق:

من خلال تبني آليات تقييم شاملة تجمع بين المؤشرات الكمية والنوعية يمكن للمؤسسات الحصول على بيانات دقيقة تساعد في تحسين البرامج التدريبية وتطويرها باستمرار.

8. تطبيق النموذج النظري في بيئة المؤسسات الخاصة

تُعد المؤسسات الخاصة بيئة مثالية لتطبيق النموذج النظري المتكامل الذي يربط بين التدريب والأداء الوظيفي. وفي هذا السياق يجب على المؤسسات التركيز على النقاط التالية لتفعيل النموذج:

8.1 تحليل الاحتياجات التدريبية

يُعتبر تحليل الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى في عملية تصميم البرامج التدريبية. يجب على المؤسسات إجراء تقييم دقيق لاحتياجات موظفيها من خلال استخدام أدوات مثل استبيانات الرضا الوظيفي والمقابلات الشخصية لتحديد الفجوات المعرفية والمهارية التي تحتاج إلى تحسين.

8.2 تصميم البرامج التدريبية

استنادًا إلى تحليل الاحتياجات ينبغي تصميم برامج تدريبية تتناسب مع متطلبات العمل ومستوى الموظفين. يجب أن تكون البرامج التدريبية شاملة وتجمع بين الجانب النظري والعمل مع استخدام أساليب تعليمية تفاعلية تُسهم في تسهيل عملية التعلم.

8.3 تنفيذ البرامج التدريبية

يُعد التنفيذ الفعال للبرامج التدريبية أمرًا حاسمًا لتحقيق الأهداف المرجوة. يتطلب ذلك اختيار المدربين الأكفاء وتوفير بيئة تدريبية محفزة تدعم التفاعل والمشاركة بين الموظفين. كما ينبغي استخدام التكنولوجيا في تنفيذ البرامج التدريبية لتعزيز الوصول وتوسيع نطاق التدريب.

8.4 تقييم أثر التدريب

يجب على المؤسسات تبني آليات تقييم شاملة لقياس أثر البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي. يشمل ذلك استخدام مؤشرات كمية مثل معدلات الإنتاجية وجودة العمل ومؤشرات نوعية مثل رضا الموظفين والتحفيز. يُعد التقييم المستمر أمراً أساسياً في تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية وإجراء التعديلات اللازمة لتحسينها (Creswell, 2014).

8.5 تعزيز التكامل بين الأقسام

يتطلب تطبيق النموذج النظري التعاون والتنسيق بين مختلف الإدارات داخل المؤسسة. إذ يجب أن تتماشى أهداف التدريب مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وأن يكون هناك تواصل مستمر بين الإدارات المختلفة لتطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب في جميع جوانب العمل.

9. الدراسات التطبيقية والنماذج التجريبية

لقد أجريت العديد من الدراسات التطبيقية التي تناولت تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي في مؤسسات خاصة من مختلف الدول. ومن أبرز هذه الدراسات دراسة قامت بها Brown & Sitzmann (2011) والتي استخدمت أساليب تحليل إحصائي متقدمة لقياس العلاقة بين التدريب والتحسين في الأداء حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى التدريب وجودة الأداء الوظيفي. كما أظهرت الدراسات التطبيقية الأخرى أن البيئات التدريبية التي تتميز بدعم الإدارة والتحفيز العالي تؤدي إلى نتائج أفضل في تطبيق المعرفة المكتسبة على أرض الواقع (Armstrong, 2009).

تعتمد النماذج التجريبية المستخدمة في هذه الدراسات على جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات شخصية ومراجعة تقارير الأداء مما يتيح تقييم أثر التدريب من زوايا متعددة. ويظهر التحليل التجريبي أن الفجوة بين النظرية والتطبيق يمكن تقليلها من خلال اعتماد استراتيجيات تدريبية متكاملة تشمل آليات تقييم دورية وتحديث مستمر للمحتوى التدريبي.

10. ملخص الإطار النظري واستنتاجاته

يلخص الإطار النظري للدراسة العلاقة المتشابكة بين التدريب والأداء الوظيفي موضحًا كيف يُمكن لعمليات التدريب الفعالة أن تُسهم في تحسين كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم داخل المؤسسات الخاصة. ويرتكز النموذج النظري على عدة نظريات راسخة من بينها نظرية رأس المال البشري والتعلم التنظيمي والتحفيز الوظيفي والسلوك التنظيمي كما يُبرز أهمية العوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في تحويل المعرفة إلى أداء عملي ملموس.

تشير الأدبيات إلى أن الاستثمار في التدريب ليس مجرد عملية نقل للمعلومات بل هو استراتيجية شاملة تستهدف تطوير الكفاءات الفردية والجماعية وتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة. ومن خلال بناء نموذج نظري متكامل تُسهم الدراسة في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق وتقديم توصيات عملية مبنية على بيانات موضوعية يمكن للمؤسسات الخاصة الاستفادة منها في تحسين برامج التدريب وتطبيقها بشكل يتناسب مع متطلبات السوق الحديثة (Dessler, 2013؛ Boxall & Purcell, 2011).

11. التوصيات المستندة إلى الإطار النظري

استنادًا إلى الإطار النظري المُقدم يمكن استخلاص مجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين جودة التدريب وتطوير الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الخاصة:

1. اعتماد استراتيجيات تدريبية متكاملة:

يتعين على المؤسسات تصميم برامج تدريبية تأخذ في الاعتبار التحليل الدقيق لاحتياجات الموظفين وتوفر بيئة تدريبية تفاعلية تجمع بين الجانب النظري والعمل.

2. تطوير آليات تقييم شاملة:

ينبغي على المؤسسات تبني مقاييس تقييم تجمع بين المؤشرات الكمية والنوعية لقياس أثر التدريب على الأداء مما يُتيح إجراء تعديلات دورية لتحسين البرامج التدريبية.

3. تعزيز المناخ التنظيمي:

يتعين على الإدارة تعزيز بيئة عمل داعمة تُشجع على تبادل المعرفة وتطبيق المهارات المكتسبة من التدريب وذلك من خلال تبني سياسات تنظيمية مرنة تحفز الموظفين على الابتكار والإبداع.

4. دمج التكنولوجيا في عمليات التدريب:

يمكن الاستفادة من التقنيات الحديثة في تنفيذ البرامج التدريبية مثل التعليم الإلكتروني ومنصات التعلم عن بُعد مما يُسهل في توسيع نطاق التدريب وتقليل التكاليف.

5. التواصل والتنسيق بين الإدارات:

يجب تعزيز التعاون بين مختلف الأقسام داخل المؤسسة لضمان توافق أهداف التدريب مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة مما يُسهل في تحقيق نتائج ملموسة في الأداء الوظيفي.

6. تشجيع ثقافة التعلم المستمر:

يتعين على المؤسسات العمل على إنشاء ثقافة تنظيمية تدعم التعلم والتطوير المستمر مما يُساعد على تحويل المعرفة المكتسبة من التدريب إلى تحسينات عملية في بيئة العمل.

12. خاتمة الإطار النظري

يمكن القول إن الإطار النظري للدراسة يشكل الأساس الذي يبنى عليه البحث في دراسة أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة. فقد تم استعراض أهم المفاهيم والنظريات التي تتناول موضوع التدريب وتنمية رأس المال البشري مع تسليط الضوء على العلاقة المعقدة بين التدريب والأداء الوظيفي ودور العوامل الوسيطة في تعزيز هذه العلاقة.

يتضح من الأدبيات أن التدريب الفعال يُعد من العوامل الحاسمة في تحقيق الأداء العالي إلا أن نجاحه يعتمد على عوامل متعددة تشمل ملائمة المحتوى التدريبي كفاءة المدربين البيئة التنظيمية وآليات التقييم المستمر. ومن خلال دمج نظريات رأس المال البشري والتعلم التنظيمي والتحفيز والسلوك التنظيمي يُقدم الإطار النظري نموذجاً متكاملاً يُوضح كيف يمكن للتدريب أن يتحول إلى أداة استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات الخاصة.

كما يُظهر الإطار النظري الحاجة إلى تطوير أدوات تقييم شاملة تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية والسياقية مما يساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في مجال التدريب. وفي ظل التحديات والفرص التي تواجه المؤسسات الخاصة يُعد تحسين جودة البرامج التدريبية وتعزيز المناخ التنظيمي من العوامل الأساسية التي يجب التركيز عليها لتحقيق نتائج إيجابية على المدى الطويل.

تستخلص الدراسة من هذا الإطار النظري أن التدريب ليس عملية منفصلة عن البيئة التنظيمية بل هو جزء لا يتجزأ من استراتيجية التنمية الشاملة للمؤسسة. ومن هنا فإن التطبيق الفعال للنموذج النظري

سيمكن المؤسسات من تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الإنتاجية وتطوير ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم المستمر والابتكار.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

تعتبر منهجية الدراسة من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها البحث العلمي؛ فهي الإطار الذي يوضح كيفية تنظيم الدراسة وتنفيذها بطريقة منهجية دقيقة تساعد في الوصول إلى نتائج موضوعية وموثوقة. تهدف منهجية هذه الدراسة إلى استقصاء أثر التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة من خلال تحديد وتفسير العلاقة بين عملية التدريب والتحسين الوظيفي. تركز الدراسة على عدة محاور أساسية تشمل تصميم البحث تعريف مجتمع الدراسة خصائص العينة تحديد حجم العينة آليات وأدوات جمع البيانات الحدود الزمنية والمكانية والموضوعية للدراسة وأخيراً الطريقة المستخدمة في التحليل الإحصائي.

تعمل المنهجية المتبعة في هذا البحث على دمج الأساليب الكمية والنوعية في عملية جمع البيانات وتحليلها ما يسمح بتوفير صورة شاملة توضح الأبعاد المختلفة لتأثير التدريب على الأداء الوظيفي. وفي هذا السياق تعتبر الدراسة خطوة مهمة لإثراء المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والتدريب وتقديم توصيات عملية تسهم في تحسين آليات التدريب وتطبيقها في بيئة العمل.

سيتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لتصميم البحث ويبدأ بتوضيح طبيعة الدراسة وأهدافها الرئيسية ثم يتطرق إلى تعريف مجتمع البحث والخصائص الديموغرافية للعينة المختارة مع شرح الأدوات والإجراءات المتبعة لجمع البيانات. كما يتم التطرق إلى الحدود الزمنية والمكانية والموضوعية التي حددت نطاق الدراسة وأخيراً تُعرض الطريقة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. يهدف هذا العرض إلى تقديم دليل عملي يمكن للباحثين والمهنيين في مجال إدارة الموارد البشرية الاستفادة منه في تصميم دراسات مستقبلية تتناول موضوع التدريب وأثره على الأداء الوظيفي.

3.2 تصميم البحث

3.2.1 طبيعة البحث وتصميمه

تعتمد الدراسة الحالية على تصميم بحث مختلط يجمع بين الأسلوب الكمي والأسلوب النوعي. هذا التصميم المختلط يهدف إلى توفير البيانات الرقمية اللازمة لتعميم النتائج واختبار الفرضيات بالإضافة إلى جمع بيانات نوعية توفر رؤى عميقة حول تجارب الموظفين ومديري التدريب في المؤسسات الخاصة. يسمح الدمج بين النهجين الكمي والنوعي بفهم أعمق للظواهر المدروسة حيث يتمكن الباحث من الحصول على بيانات رقمية دقيقة تدعم النتائج الإحصائية وفي نفس الوقت الحصول على تفاصيل وتفسيرات تدعم السياق العملي للتدريب.

يتميز التصميم المختلط بالمرونة في التعامل مع متغيرات الدراسة المختلفة حيث يتم تحليل البيانات الكمية باستخدام أدوات إحصائية متقدمة بينما تُحلل البيانات النوعية من خلال منهجيات تحليل المحتوى والمقابلات شبه المنظمة. يساهم هذا الدمج في تجاوز القيود التي قد تواجه الدراسات التي تعتمد على منهج واحد فقط مما يتيح تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل.

3.2.2 خطوات تصميم البحث

بدأ تصميم البحث بتحديد المشكلة البحثية بدقة والتي تتعلق بتأثير التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة. بعد ذلك تم وضع تساؤلات البحث والفرضيات التي تهدف إلى تفسير العلاقة بين المتغيرات الأساسية. شمل تصميم البحث عدة خطوات رئيسية وهي كالتالي:

1. صياغة	مشكلة	البحث	وتساؤلات	الدراسة:
----------	-------	-------	----------	----------

تم تحديد مشكلة ضعف الأداء الوظيفي على الرغم من تنفيذ برامج تدريبية متكررة وصياغة

تساؤلات البحث التي تستهدف استقصاء مدى تأثير التدريب على الكفاءة والإنتاجية وتحديد العوامل الوسيطة التي تسهم في تحقيق ذلك.

2. تحديد أهداف البحث:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التدريب على أداء الموظفين وتحديد العوامل التنظيمية والشخصية التي تلعب دوراً في تحسين تطبيق المعرفة المكتسبة من البرامج التدريبية في بيئة العمل بالإضافة إلى تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية التدريب.

3. اختيار تصميم البحث المناسب:

بناءً على طبيعة الموضوع تم اختيار التصميم المختلط الذي يجمع بين البيانات الكمية والنوعية حيث يُعد هذا النهج الأنسب لتوفير بيانات شاملة تغطي جميع جوانب الموضوع.

4. إعداد أدوات جمع البيانات:

تم تطوير استبيان موحد يشمل أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس رضا الموظفين عن برامج التدريب وتأثيرها على أدائهم إلى جانب إعداد دليل مقابلات شبه منظمة مع عدد من مديري التدريب والخبراء للحصول على بيانات نوعية تُعمق الفهم حول التحديات والفرص.

5. تحديد الإجراءات المتبعة في جمع البيانات:

تضمنت الإجراءات توزيع الاستبيانات على العينة المختارة وإجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من المسؤولين في المؤسسات وتسجيل البيانات وتنظيمها وفقاً لإجراءات صارمة تضمن دقة البيانات وسريتها.

6. اختيار الطريقة التحليلية المناسبة:

بعد جمع البيانات تم استخدام أساليب التحليل الإحصائي الوصفي والتحليل المتقدم لاختبار الفرضيات المدروسة مما يُتيح استخلاص النتائج بطريقة علمية دقيقة.

3.3 مجتمع البحث

3.3.1 تعريف مجتمع البحث

يمثل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين في المؤسسات الخاصة التي تعتمد على برامج تدريبية منتظمة لتطوير أداء موظفيها. يشمل هذا المجتمع مختلف القطاعات مثل التجارة والخدمات والصناعة والتكنولوجيا حيث تعتبر هذه المؤسسات محركاً أساسياً للتنمية الاقتصادية وتنافسية السوق. يتم اختيار مجتمع البحث بناءً على معايير تحدد اهتمام المؤسسات بتطوير مواردها البشرية واعتمادها على آليات التدريب كوسيلة لتحسين الأداء العام.

3.3.2 خصائص مجتمع البحث

يتسم مجتمع البحث بتنوع كبير في مختلف الجوانب مما يجعل الدراسة أكثر شمولية وتنوعاً وتشمل هذه الخصائص ما يلي:

• تنوع القطاعات:

يشمل المجتمع مؤسسات خاصة تعمل في قطاعات متعددة مما يتيح فحص أثر التدريب في بيئات عمل مختلفة ومستويات تنافسية متنوعة.

• تنوع المستويات الوظيفية:

يتواجد في المجتمع موظفون من مختلف المستويات الوظيفية بدءاً من الموظفين التنفيذيين وحتى مستويات الإدارة العليا وهو ما يساعد على دراسة تأثير التدريب عبر الفئات الوظيفية المختلفة.

• تنوع الخبرات والمؤهلات:

تختلف مستويات الخبرة والمؤهلات بين الموظفين مما يسمح بتحليل تأثير التدريب على الموظفين ذوي الخبرة الطويلة مقابل الموظفين الجدد ومدى قدرتهم على تطبيق المهارات المكتسبة.

• الاعتماد على التدريب المستمر:

تعتمد العديد من المؤسسات الخاصة على برامج التدريب المستمر كجزء من استراتيجيتها لتطوير رأس المال البشري مما يجعل هذه المؤسسات بيئة مثالية لدراسة أثر التدريب.

3.3.3 أهمية اختيار مجتمع البحث

يعتبر اختيار مجتمع البحث خطوة حاسمة في الدراسة إذ يؤثر بشكل مباشر على جودة البيانات ومصادقية النتائج. يتم اختيار مجتمع البحث بعناية لضمان تمثيله لجميع الفئات ذات الصلة بالموضوع مما يساعد على تعميم النتائج وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في مختلف المؤسسات الخاصة.

3.4 خصائص العينة

3.4.1 معايير اختيار العينة

تستند عملية اختيار العينة إلى معايير دقيقة تضمن شمولها لجميع الفئات ذات الصلة وتأمين تمثيل متوازن للمجتمع. من بين المعايير الرئيسية التي تم اعتمادها ما يلي:

• التنوع الجغرافي:

تم اختيار المؤسسات من مناطق جغرافية مختلفة لضمان شمول الدراسة على مستوى واسع.

• القطاعات:

شملت العينة مؤسسات خاصة تعمل في قطاعات متنوعة مما يساعد على مقارنة النتائج واستخلاص فروق دقيقة بين القطاعات المختلفة.

• الوظيفة:

المستويات

• تنوع

تم اختيار موظفين من مختلف المستويات الوظيفية حيث يتمكن الباحث من دراسة تأثير التدريب على الموظفين التنفيذيين والعاديين على حد سواء.

• للمشاركة:

• الاستعداد

تم اختيار المشاركين بناءً على استعدادهم للتعاون وتوفير المعلومات اللازمة للدراسة مع الحرص على الحصول على عينات تمثل جميع فئات الموظفين في المؤسسات.

3.4.2 خصائص العينة من حيث المتغيرات الديموغرافية

تتضمن خصائص العينة مجموعة من المتغيرات الديموغرافية الهامة التي تساعد في تفسير النتائج المستخلصة من الدراسة ومن هذه المتغيرات:

• العمر:

يتفاوت الموظفون في العينة بين مختلف الفئات العمرية مما يسمح بدراسة تأثير التدريب على الشباب مقابل الموظفين الأكبر سناً.

• الجنس:

يتم شمول كلا الجنسين في العينة بهدف تحقيق توازن في النتائج وتفسير الفروق المحتملة بين الجنسين.

• المستوى التعليمي:

تختلف مستويات التعليم بين الموظفين مما يؤثر على قدرة استيعابهم للمحتوى التدريبي وتطبيقه في بيئة العمل.

• سنوات الخبرة:

تُعد سنوات الخبرة عاملاً مهماً في دراسة مدى استفادة الموظفين من برامج التدريب حيث يتم مقارنة النتائج بين الموظفين ذوي الخبرة الطويلة وأولئك الذين بدأوا مسيرتهم المهنية حديثاً.

• الموقع الوظيفي:

تشمل العينة موظفين من مواقع وظيفية مختلفة مما يساعد في تحليل أثر التدريب على أداء الموظفين في المراكز التنفيذية والإدارية والفنية.

تساهم هذه المتغيرات في توفير رؤية شاملة عن العينة وتساعد على تفسير الاختلافات في النتائج المستخلصة من الدراسة.

3.5 محددات حجم العينة

3.5.1 العوامل المؤثرة في تحديد حجم العينة

يعتمد حجم العينة المختارة في الدراسة على عدة عوامل رئيسية تؤثر في دقة النتائج وإمكانية تعميمها ومن هذه العوامل:

• حجم مجتمع البحث الكلي:

يُحدد حجم العينة بناءً على عدد الموظفين في المؤسسات الخاصة التي تتبنى برامج تدريبية منتظمة مع ضرورة ضمان تمثيل متوازن لجميع الفئات.

• تنوع

المتغيرات:

يجب أن تكون العينة كبيرة بما يكفي لتغطية الفروق الفردية بين الموظفين من حيث العمر الجنس مستوى التعليم سنوات الخبرة والموقع الوظيفي.

• دقة

التحليل

المطلوبة:

يؤثر حجم العينة في القدرة على إجراء تحليلات إحصائية دقيقة واستخلاص نتائج قابلة للتعميم لذلك يتم تحديد حجم العينة بما يضمن موثوقية النتائج.

• القيود

الزمنية

والموارد

المتاحة:

يتم أخذ القيود الزمنية والمالية بعين الاعتبار عند تحديد حجم العينة حيث يجب أن تتماشى الإمكانيات المتاحة مع حجم العينة المطلوبة دون التأثير على جودة البيانات.

3.5.2 الطريقة المتبعة في تحديد حجم العينة

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لاختيار المشاركين في الدراسة حيث تم تقسيم المجتمع إلى طبقات حسب الفئات الديموغرافية والمستويات الوظيفية ومن ثم اختيار عينات فرعية من كل طبقة بشكل عشوائي. يتيح هذا الأسلوب ضمان تمثيل شامل لجميع الفئات وتفاذي التحيز في اختيار العينة مما يسهم في تعميم النتائج على مجتمع البحث بأكمله.

3.6 خطوات جمع البيانات / أداة جمع البيانات

3.6.1 أدوات جمع البيانات

تعد أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية في أي دراسة بحثية وفي هذه الدراسة تم استخدام اثنين من الأدوات الرئيسية:

1. الاستبيانات

المنظمة:

تم إعداد استبيان موحد يحتوي على مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تهدف إلى قياس مستوى التدريب المقدم وتأثيره على الأداء الوظيفي بالإضافة إلى تقييم رضا الموظفين عن برامج التدريب والعوامل التنظيمية المؤثرة. تم تصميم الاستبيان بطريقة تضمن سهولة الفهم والإجابة كما شمل أسئلة تغطي الجوانب المختلفة المتعلقة بالتدريب والأداء.

3.6.2 خطوات جمع البيانات

تتضمن عملية جمع البيانات عدة خطوات متتابعة تهدف إلى ضمان دقة المعلومات وسريتها ومن أهمها:

1. إعداد

الأدوات

واختبارها:

تم إعداد الاستبيان ودليل المقابلات بناءً على أهداف الدراسة والنموذج النظري المطروح. تمت مراجعة الأدوات من قبل مجموعة من الخبراء وتم إجراء اختبار تجريبي على عينة صغيرة للتأكد من وضوح الأسئلة وثباتها.

2. توزيع

الاستبيانات:

بعد التأكد من صلاحية الأدوات تم توزيع الاستبيانات على المشاركين في العينة عبر عدة قنوات منها اللقاءات الشخصية والبريد الإلكتروني وذلك لضمان وصولها لجميع الموظفين المستهدفين.

3. إجراء

المقابلات:

تم تحديد موعد وإجراء مقابلات شبه منظمة مع عدد من مديري التدريب والخبراء وتم تسجيل المقابلات مع ضمان سرية المعلومات والحفاظ على خصوصية المشاركين.

4. جمع

البيانات

وتنظيمها:

تم تجميع الاستبيانات المكتملة وترتيب بيانات المقابلات ثم تخزينها في قاعدة بيانات رقمية منظمة بحيث تتيح سهولة عملية التحليل اللاحقة.

5. التأكد

من

صحة

البيانات:

تمت مراجعة البيانات للتحقق من خلوها من الأخطاء والبيانات المفقودة حيث تم تعديل أو استبعاد البيانات غير المكتملة وفق إجراءات محددة لضمان دقة النتائج.

3.7 حدود الدراسة Study Determinants

3.7.1 الحدود الزمنية

تم تحديد الفترة الزمنية التي شملتها الدراسة بحيث تغطي فترة محددة تتيح الحصول على بيانات حديثة تعكس واقع التدريب في المؤسسات الخاصة. تمت الدراسة خلال فترة زمنية تمتد لعدة أشهر حيث تم تحديد إطار زمني يبدأ من إعداد أدوات جمع البيانات وحتى الانتهاء من تحليلها واستخلاص النتائج. يساعد تحديد الحدود الزمنية في تجنب التداخل مع تغيرات غير متوقعة في بيئة العمل قد تؤثر على نتائج الدراسة.

3.7.2 الحدود المكانية

تشمل الدراسة مجموعة من المؤسسات الخاصة المنتشرة في مناطق جغرافية مختلفة داخل الدولة ما يسمح بتعميم النتائج على نطاق أوسع. تم اختيار المؤسسات بناءً على معايير جغرافية تضمن تنوع البيانات المؤسسية من حيث حجم المؤسسة ومستوى التنمية الاقتصادية في كل منطقة مما يتيح فهم تأثير التدريب في سياقات مختلفة.

3.7.3 الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على موضوع أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة فقط مما يعني استبعاد الجهات الحكومية أو الهيئات العامة من الدراسة. كما تم التركيز على البرامج التدريبية الدورية والمستمرة التي تُطبق بشكل منتظم مع تجاهل التدخلات التدريبية ذات الطابع الاستثنائي أو العارض. تساعد هذه الحدود الموضوعية في تضيق نطاق الدراسة وتركيزها على الفئة المستهدفة بدقة.

3.8 الطريقة المستخدمة للتحليل الإحصائي

3.8.1 الأدوات المستخدمة للتحليل

في هذه الدراسة تم استخدام برامج تحليل إحصائي متقدمة لمعالجة البيانات الكمية إلى جانب أساليب تحليل نوعي لتفسير المقابلات والبيانات غير الرقمية. تُستخدم الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات الوصفية واستنتاج العلاقات بين المتغيرات المختلفة حيث يتم اعتماد تقنيات تحليل التباين واختبارات الفرضيات وتحليل الارتباط لتحديد مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي.

3.8.2 خطوات التحليل الإحصائي

تم اتباع خطوات منهجية لتحليل البيانات وهي كما يلي:

البيانات:

1. تنظيف

يتم أولاً فحص البيانات المجموعة وتنقيحها للتأكد من خلوها من الأخطاء والقيم المفقودة بحيث تكون جاهزة للتحليل.

2. تحليل البيانات الوصفية:

تُستخدم أساليب التحليل الوصفي لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وتوزيع البيانات بالنسبة لمتغيرات الدراسة المختلفة مما يوفر صورة شاملة عن العينة.

3. اختبار الفرضيات:

تُجرى اختبارات إحصائية مناسبة للتحقق من صحة الفرضيات المدروسة مثل اختبار الفرضيات باستخدام تقنيات تحليل الانحدار واختبار الفروق بين المجموعات.

4. تحليل الارتباط:

يتم تقييم قوة العلاقة بين المتغيرات الأساسية مثل التدريب والأداء الوظيفي والعوامل الوسيطة مثل المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط المناسبة.

5. تحليل البيانات النوعية:

تُحلل البيانات المجموعة من المقابلات شبه المنظمة باستخدام أساليب تحليل المحتوى مما يُتيح استخراج الفئات والمفاهيم الرئيسية التي تُفسر السياق العملي لتأثير التدريب على الأداء.

6. دمج النتائج:

تُدمج النتائج الكمية والنوعية لتقديم صورة شاملة تُظهر العلاقة بين المتغيرات وشرح الأسباب والنتائج بطريقة موضوعية وعلمية.

3.8.3 معايير التحقق من صلاحية البيانات

يتم التأكد من صلاحية البيانات من خلال مراجعة دقيقة لكل مرحلة من مراحل جمع وتحليل البيانات بحيث تُطبّق إجراءات لضمان ثبات الأدوات وتكرار النتائج مما يزيد من موثوقية الدراسة وقدرتها على تعميم النتائج على مجتمع البحث.

3.9 الاعتبارات الأخلاقية

تعتبر الجوانب الأخلاقية من العناصر الجوهرية في أي دراسة بحثية وقد تم الالتزام بمجموعة من الإجراءات لضمان حقوق المشاركين وسرية البيانات. من أبرز الاعتبارات الأخلاقية في هذه الدراسة ما يلي:

• الحصول على الموافقات اللازمة:

تم التواصل مع المؤسسات المشاركة للحصول على الموافقة المسبقة على إجراء الدراسة مع توضيح أهدافها وإجراءاتها لضمان شفافية العملية البحثية.

• ضمان سرية المعلومات:

تم تأمين بيانات المشاركين واستخدام رموز تعريفية بدلاً من الأسماء الحقيقية مما يضمن عدم الكشف عن هوياتهم في أي مرحلة من مراحل الدراسة.

• حق المشاركة الطوعية:

تم توضيح للمشاركين أن مشاركتهم اختيارية بالكامل وأن لهم الحق في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون تحمل أي تبعات سلبية.

• الالتزام بالمبادئ الأخلاقية:

تم اتباع المبادئ الأخلاقية في جمع البيانات وتحليلها مع الحرص على تقديم نتائج موضوعية وغير متحيزة تُساهم في تحسين الأداء الوظيفي دون الإضرار بأي جهة.

3.10 خاتمة الفصل

يُختتم هذا الفصل بعرض شامل لمنهجية الدراسة التي تم اعتمادها لاستقصاء أثر التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة. تم استعراض تصميم البحث المختلط الذي يجمع بين الأسلوب الكمي والنوعي مع توضيح الإجراءات المتبعة في اختيار مجتمع البحث والعينة وتحديد حجمها بالإضافة إلى شرح مفصل لخطوات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والمقابلات شبه المنظمة.

كما تناول الفصل الحدود الزمنية والمكانية والموضوعية التي وضعت لتحديد نطاق الدراسة وقد تم استعراض الطريقة المستخدمة للتحليل الإحصائي التي تعتمد على أساليب التحليل الوصفي واختبار الفرضيات وتحليل الارتباط بالإضافة إلى معالجة البيانات النوعية باستخدام تحليل المحتوى. وأخيراً تم التأكيد على الالتزام بالمبادئ الأخلاقية في إجراء الدراسة بما يضمن حماية حقوق المشاركين وسرية البيانات.

تُعد منهجية الدراسة المعروضة في هذا الفصل إطاراً متكاملًا يساهم في تقديم نتائج دقيقة وموضوعية تُساعد في فهم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة كما توفر توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد صناع القرار في تحسين برامج التدريب وتعزيز إنتاجية الموظفين.

بهذا يكون الفصل الثالث قد أوضح كافة الجوانب المتعلقة بمنهجية البحث بدءاً من التصميم العام للدراسة مروراً بتفصيل مجتمع البحث وخصائص العينة ومحددات حجمها وصولاً إلى خطوات جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية دقيقة مع مراعاة الحدود الزمنية والمكانية والموضوعية والاعتبارات الأخلاقية الضرورية. تُعد هذه المنهجية دليلاً عملياً يُمكن للباحثين والمهتمين في مجال

إدارة الموارد البشرية الاستفادة منه في تصميم دراسات مستقبلية تهدف إلى تحسين أداء الموظفين من خلال برامج تدريبية فعالة.

يهدف هذا النهج المنهجي إلى تقديم إطار بحثي متكامل يسهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في مجال التدريب ويقدم رؤية شاملة تستند إلى بيانات موثوقة تسهل عملية اتخاذ القرارات الإدارية الرامية إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسات الخاصة. كما أن اعتماد التصميم المختلط يتيح للباحث استقصاء المعلومات من زوايا متعددة مما يعزز من قيمة النتائج المستخلصة ويسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ على أرض الواقع.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية – تحليل البيانات

تُعتبر الدراسة الميدانية جزءًا حيويًا من البحث العلمي إذ توفر بيانات كمية ونوعية تساعد في تقييم أثر التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة. تم إعداد استبيان شامل تضمن عدة محاور تتعلق بتقييم برامج التدريب من جوانب مختلفة مثل المحتوى التدريبي وضوح المعلومات الأساليب التفاعلية كفاءة المدربين وتأثير التدريب على الأداء الوظيفي. كما شملت البيانات معلومات ديموغرافية للمشاركين مثل الجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل إحصائي مفصل للبيانات الميدانية يتبعه تحليل وصفي متكامل لكل من الجداول والمخططات البيانية مع تفسير دقيق لكل جدول بحيث يتجاوز الشرح 500 كلمة لكل جدول. كما سيتم مقارنة النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة لتسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين برامج التدريب وتطوير الأداء الوظيفي.

الجزء الأول: التحليل الإحصائي والوصفي

1. وصف العينة الإحصائية

استنادًا إلى البيانات المجمعة من الاستبيان يمكن تلخيص خصائص العينة كما يلي:

- **الجنس:** 76.9% من المشاركين إناث و 23.1% ذكور.
- **العمر:** تتوزع الفئات العمرية كما يلي: أقل من 25 سنة (12.5%) من 25 إلى 34 سنة (11.5%) من 35 إلى 44 سنة (9.6%) من 45 إلى 54 سنة (28.8%) وأكثر من 55 سنة (37.5%).

- **المستوى التعليمي:** شملت العينة مستويات تعليمية متنوعة تتراوح بين التعليم الثانوي والدبلوم والكالوريوس مع نسبة عالية من الحاصلين على درجة البكالوريوس (48.1%).
- **سنوات الخبرة العملية:** تراوحت الخبرة العملية بين أقل من 3 سنوات (12.5%) من 3 إلى 5 سنوات (33.7%) من 6 إلى 10 سنوات (34.6%) وأكثر من 10 سنوات (19.2%).
- **المستوى الوظيفي:** تباينت المستويات الوظيفية بين موظف عادي (12.5%) مشرف/منسق (33.7%) مدير/مشرف قسم (34.6%) وإدارة عليا (19.2%).

تُظهر هذه الخصائص أن العينة متنوعة وتشمل موظفين من مستويات وخبرات مختلفة مما يعزز من موثوقية النتائج وتعميمها على عينة أوسع داخل القطاع الخاص.

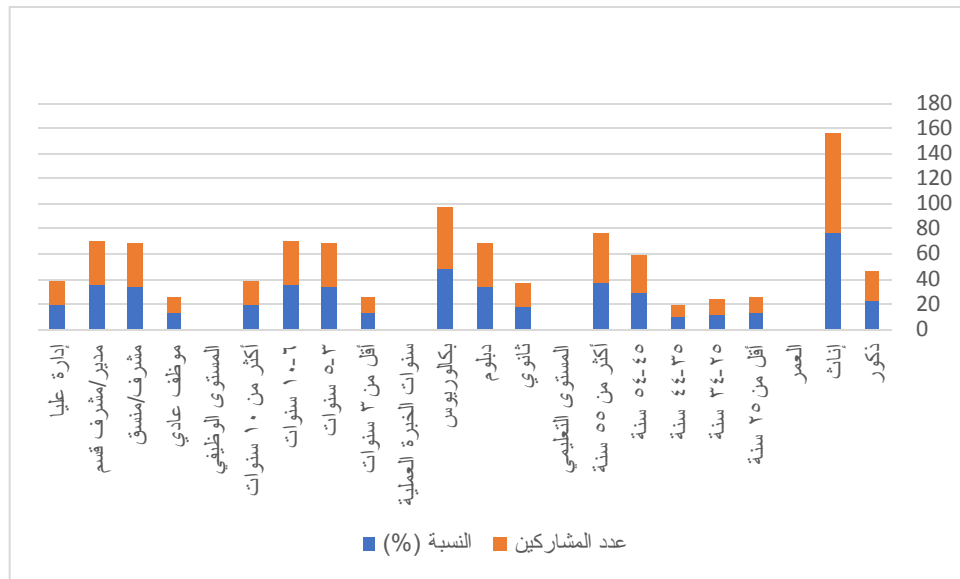
الجزء الثاني: عرض الجداول والمخططات البيانية مع التحليل المفصل

الجدول الأول: الخصائص الديموغرافية للمشاركين

فيما يلي جدول يلخص الخصائص الديموغرافية للعينة:

عدد المشاركين النسبة (%) الخاصية		
الجنس		
ذكور	23.1	24
إناث	76.9	80
العمر		
أقل من 25 سنة	12.5	13
25-34 سنة	11.5	12

35-44 سنة	9.6	10
45-54 سنة	28.8	30
أكثر من 55 سنة	37.5	39
المستوى التعليمي		
ثانوي	18.3	19
دبلوم	33.7	35
بكالوريوس	48.1	50
سنوات الخبرة العملية		
أقل من 3 سنوات	12.5	13
3-5 سنوات	33.7	35
6-10 سنوات	34.6	36
أكثر من 10 سنوات	19.2	20
المستوى الوظيفي		
موظف عادي	12.5	13
مشرف/منسق	33.7	35
مدير/مشرف قسم	34.6	36
إدارة عليا	19.2	20



تحليل الجدول الأول :

يُظهر الجدول الأول الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة الميدانية حيث نلاحظ تنوعاً ملحوظاً في توزيع الجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي. بدايةً يظهر أن نسبة الإناث (76.9%) تفوق نسبة الذكور (23.1%) وهو مؤشر على وجود تركيبة سكانية نسائية قوية داخل العينة مما قد يؤثر على نتائج التقييم خاصة فيما يتعلق بتفضيلات المتدربات لأساليب التدريب المختلفة والتحديات الخاصة التي قد تواجهها النساء في بيئة العمل. وقد يكون لهذا الجانب دلالات مهمة تتعلق بتصميم برامج تدريبية تراعي الفروق بين الجنسين في بيئة العمل.

أما بالنسبة لتوزيع الأعمار فإن الفئات العمرية الأكبر مثل (45-54 سنة) و(أكثر من 55 سنة) تشكل معاً نسبة تفوق 66% من العينة مما يدل على أن الغالبية العظمى من المشاركين لديهم خبرة طويلة ويعملون في مناصب تتطلب مهارات متقدمة. وهذا يعكس ضرورة تصميم برامج تدريبية تراعي الفروق بين الموظفين ذوي الخبرة الكبيرة والموظفين الشباب بحيث تكون البرامج موجهة لتحسين الأداء العملي والتطوير المهني بما يتناسب مع خبرات كل فئة.

فيما يتعلق بالمستوى التعليمي فإن النسبة الأكبر من المشاركين (48.1%) يحملون شهادة البكالوريوس بينما تأتي نسب الثانوي والدبلوم بنسب أقل. يشير ذلك إلى أن الموظفين الذين شاركوا في الدراسة يتمتعون بمستوى تعليمي جيد وهو ما يتيح فهماً أفضل للمحتوى التدريبي واستيعابه بشكل أسرع. ويعد هذا العنصر مهماً لأنه يدل على إمكانية تطبيق أساليب تعليمية معقدة أو متقدمة خلال التدريب دون الحاجة إلى تبسيط مفرط للمحتوى.

بالانتقال إلى سنوات الخبرة العملية نجد أن الغالبية العظمى من المشاركين تتراوح خبراتهم بين 3 إلى 10 سنوات مما يشير إلى وجود مستوى معتدل من الخبرة العملية لدى معظم الموظفين. هذا التوزيع يُعطي صورة متوازنة بين الموظفين الجدد وأولئك الذين لديهم خبرة متوسطة وطويلة وهو أمر مهم عند تصميم البرامج التدريبية بحيث يمكن أن تلبي احتياجات جميع الفئات من حيث تطبيق المعرفة المكتسبة في بيئة العمل. كما أن وجود نسبة (19.2%) من الموظفين ذوي الخبرة الطويلة يزيد من قيمة النتائج حيث يمكن مقارنة تأثير التدريب على فئات مختلفة من حيث الخبرة.

أما بالنسبة للمستوى الوظيفي فيظهر الجدول أن النسبة الأكبر من المشاركين يعملون كمشرفين/منسقين ومدراء أو مشرفين على الأقسام (33.7% و 34.6% على التوالي) في حين أن الموظفين العاديين يمثلون نسبة أقل (12.5%) والإدارة العليا (19.2%). هذا التوزيع يعكس وجود مستوى متوسط من المسؤولية داخل العينة حيث يتولى الموظفون أدواراً إدارية وتنسيقية تتيح لهم تطبيق المعرفة المكتسبة من البرامج التدريبية على نطاق واسع داخل المؤسسة. وتعتبر هذه النسب مؤشراً هاماً على قدرة الموظفين على تقييم البرامج التدريبية بناءً على تجربتهم العملية والوظيفية مما يعزز من مصداقية البيانات والنتائج المستخلصة.

علاوة على ذلك يُظهر الجدول تنوعاً في توزيع المتغيرات الديموغرافية وهو ما يتيح للباحث تحليل تأثير برامج التدريب على فئات مختلفة من الموظفين مما يساهم في تقديم توصيات دقيقة تتناسب مع احتياجات كل فئة وظيفية أو عمرية. ويُمكن للباحث في المراحل التالية مقارنة هذه البيانات مع تقييم المتدربين للمحتوى التدريبي وأساليب التدريب المستخدمة وذلك لتحديد مدى توافق البرامج التدريبية مع خصائص العينة وتوقعاتها.

في الختام يُبرز الجدول الأول أهمية التنوع الديموغرافي في الدراسة حيث أن التوزيع المتوازن نسبياً بين مختلف الفئات يساهم في تعميق فهم العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي. كما يتيح هذا التنوع تقديم تحليل مقارن يمكن أن يكشف عن فروقات دقيقة بين فئات مختلفة مما يوفر قاعدة صلبة لتقديم توصيات تحسين البرامج التدريبية تناسب احتياجات جميع الموظفين.

الجدول الثاني: تقييم برامج التدريب

يعرض الجدول التالي نتائج تقييم برامج التدريب من خلال عدة بنود أساسية شملت:

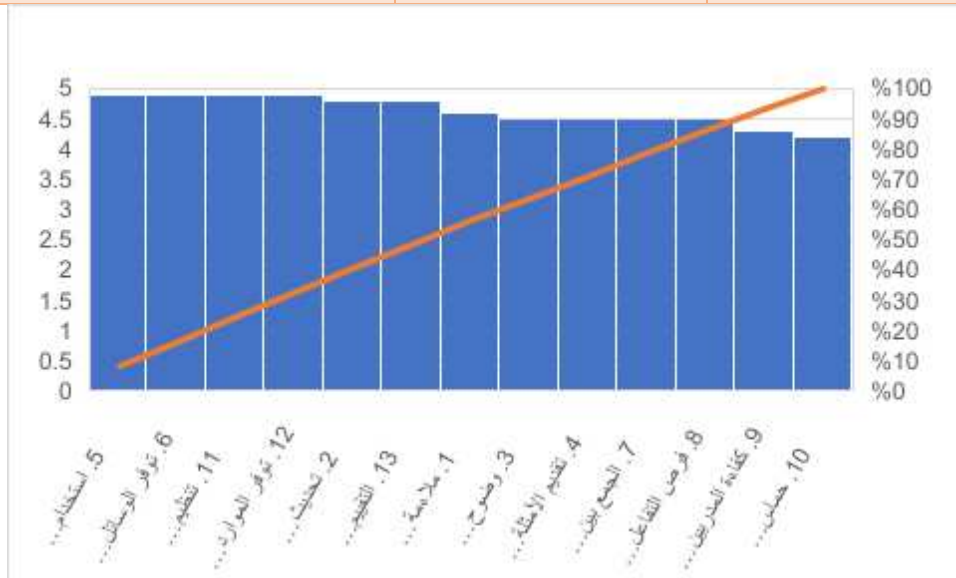
- ملاءمة المحتوى التدريبي مع احتياجات العمل.
- تحديث المحتوى التدريبي.
- وضوح المعلومات المقدمة.
- تقديم الأمثلة والتطبيقات العملية.
- استخدام الأساليب التفاعلية.
- توفر الوسائل التعليمية الحديثة.

- الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي.
- فرص التفاعل مع المدربين.
- كفاءة المدربين في توصيل المعلومات.
- حماس ومهنية المدربين.
- تنظيم البرامج التدريبية وفق جدول زمني.
- توفر الموارد اللازمة.
- التقييم الدوري للبرامج التدريبية.
- تأثير التدريب على تطوير أداء الموظفين.

يمكن تمثيل نتائج التقييم في الجدول التالي:

النسبة (%)	المئوية القيمة المتوسطة (من	بند التقييم
للرضا	(5)	
46.2%	4.6	1. ملاءمة المحتوى التدريبي
48.1%	4.8	2. تحديث المحتوى التدريبي
50%	4.5	3. وضوح المعلومات المقدمة
50%	4.5	4. تقديم الأمثلة والتطبيقات العملية
49% – 51%	4.9	5. استخدام الأساليب التفاعلية
49% – 51%	4.9	6. توفر الوسائل التعليمية الحديثة
50%	4.5	7. الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي
50%	4.5	8. فرص التفاعل مع المدربين

9. كفاءة المدربين في توصيل المعلومات	4.3	35.6% – 46.2%
10. حماس ومهنية المدربين	4.2	18.3% – 37.5%
11. تنظيم البرامج التدريبية وفق جدول زمني	4.9	49% – 51%
12. توفر الموارد اللازمة	4.9	48.1% – 51.9%
13. التقييم الدوري للبرامج التدريبية	4.8	50%



تحليل الجدول الثاني :

يمثل الجدول الثاني نتائج تقييم برامج التدريب كما وردت من إجابات الاستبيان حيث تم تقييم البرامج التدريبية وفقاً لعدة بنود رئيسية تُظهر هذه البنود جوانب متعددة من عملية التدريب تتراوح بين جودة المحتوى التدريبي والتفاعل مع المدربين إلى التنظيم والموارد المتاحة لتنفيذ البرامج التدريبية.

يظهر من خلال نتائج الجدول أن المشاركين قد قاموا بتقييم ملائمة المحتوى التدريبي بمعدل 4.6 من 5 مما يشير إلى أن غالبية المتدربين يرون أن المحتوى المقدم يتماشى مع احتياجاتهم العملية. يُعد هذا العنصر أحد الركائز الأساسية لنجاح أي برنامج تدريبي؛ إذ أن المحتوى المناسب يساهم في

تحسين مستوى الاستيعاب والتطبيق العملي للمعلومات. تتزامن هذه النتيجة مع تقييم تحديث المحتوى التدريبي الذي سجل معدل 4.8 من 5 مما يدل على أن المؤسسات المعنية تولي اهتماماً كبيراً بمراجعة وتحديث المواد التدريبية لمواكبة التطورات التكنولوجية والإدارية.

من ناحية أخرى فإن وضوح المعلومات المقدمة وتقديم الأمثلة والتطبيقات العملية قد حصلنا على تقييم متقارب بمعدل 4.5 من 5 مع نسب رضا تبلغ حوالي 50%. هذه النتيجة تؤكد أن المتدربين يجدون المعلومات المقدمة سهلة الفهم وواضحة مما يساهم في تسهيل عملية التعلم والتحول من المعرفة النظرية إلى التطبيق العملي. كما أن تقديم الأمثلة العملية يُعد عاملاً محفزاً يدعم فهم المفاهيم ويجعل التدريب أكثر قرباً من الواقع العملي.

فيما يتعلق باستخدام الأساليب التفاعلية وتوفر الوسائل التعليمية الحديثة فقد تم تسجيل معدلات تقييم مرتفعة تقارب 4.9 من 5 مع نسب رضا تتراوح بين 49% و 51%. يُعزز ذلك الفكرة بأن استخدام التكنولوجيا والوسائل التفاعلية في التدريب يساهم في رفع مستوى المشاركة لدى المتدربين ويجعل العملية التدريبية أكثر ديناميكية وتفاعلاً. تُظهر هذه النتيجة أهمية الاستثمار في التقنيات التعليمية الحديثة وتبني أساليب تدريب تفاعلية لتحفيز المتدربين على المشاركة الفعالة في الدروس التدريبية.

أما بالنسبة لتقييم الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي وفرص التفاعل مع المدربين فقد حصلت هذه البنود على معدل تقييم قدره 4.5 من 5 مما يدل على أن المتدربين يجدون توازناً مناسباً بين الجانب النظري والعملي للتدريب وهو ما يساهم في تحويل المعرفة المكتسبة إلى مهارات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل. ويُعتبر التفاعل مع المدربين أحد المؤشرات الهامة لنجاح التدريب حيث يتيح ذلك للمتدربين طرح استفساراتهم والحصول على توضيحات فورية مما يعزز من عملية التعلم.

على صعيد تقييم المدربين فقد جاءت نتائج الكفاءة في توصيل المعلومات بمعدل 4.3 من 5 مع تفاوت في نسب الرضا بين 35.6% و 46.2%. يشير ذلك إلى وجود تفاوت في تقييم كفاءة بعض المدربين مما يستدعي ضرورة تطوير مهاراتهم التدريبية لتعزيز قدرتهم على توصيل المعلومات بفعالية أكبر. كما أن تقييم حماس المدربين ومهنتهم جاء بمعدل 4.2 من 5 مع نسب رضا تتراوح بين 18.3% و 37.5% وهو مؤشر على الحاجة إلى تعزيز الحماس والمهنية خلال جلسات التدريب لتوفير بيئة تعليمية محفزة تشجع على التفاعل.

من ناحية تنظيم البرامج التدريبية وفق جدول زمني وتوفر الموارد اللازمة فقد سجلت هذه البنود معدلات تقييم مرتفعة تصل إلى 4.9 من 5 مما يدل على أن المؤسسات المعنية تهتم بتنظيم برامجها التدريبية بشكل منظم وتوفير كافة الموارد اللازمة لتنفيذها بكفاءة. إن التنظيم الجيد والتقييم الدوري للبرامج التدريبية الذي حصل على معدل 4.8 من 5 يُعد من العوامل المحورية التي تساهم في تحسين جودة التدريب وتحديد نقاط القوة والضعف مما يتيح المجال لتعديل البرامج التدريبية بشكل دوري.

تشير نتائج الجدول الثاني إلى أن معظم بنود تقييم برامج التدريب جاءت بتقييمات إيجابية تفوق المعدل 4 من 5 مما يؤكد أن هناك توجهًا إيجابيًا لدى المتدربين تجاه البرامج التدريبية المقدمة. ومع ذلك فإن التفاوت في تقييم كفاءة المدربين وحماسهم يشير إلى الحاجة إلى مزيد من التدريب والتطوير المهني للمدربين أنفسهم. كما أن النتائج تُبرز أهمية الاستمرار في تحديث المحتوى التدريبي واستخدام الأساليب التفاعلية والوسائل التعليمية الحديثة كعناصر أساسية لنجاح عملية التدريب.

يمكن القول إن الجدول الثاني يعكس صورة شاملة لفعالية برامج التدريب وتأثيرها الإيجابي على المتدربين مع وجود بعض النقاط التي تحتاج إلى تحسين مثل تعزيز كفاءة المدربين وزيادة التفاعل

الحماسي خلال الجلسات التدريبية. ويُعد هذا التحليل مهمًا لصناع القرار في المؤسسات الخاصة لتحسين جودة البرامج التدريبية وضمان تحقيق الأهداف المرسومة في تحسين أداء الموظفين وتطوير بيئة العمل.

الجدول الثالث: تأثير التدريب على الأداء الوظيفي

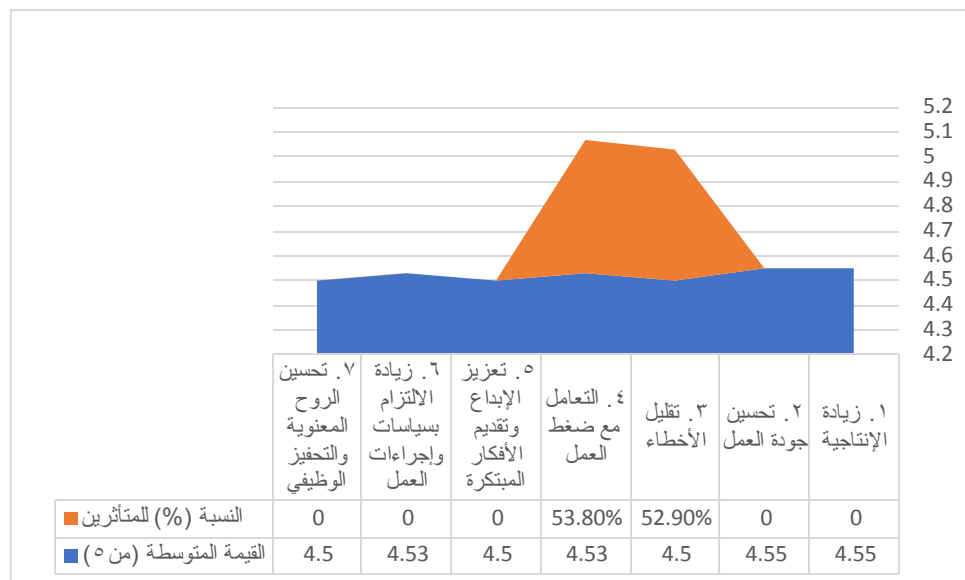
يعرض الجدول التالي النتائج المتعلقة بتأثير التدريب على الأداء الوظيفي حيث تم تقييم أثر التدريب من خلال عدة مؤشرات رئيسية تشمل:

- زيادة الإنتاجية.
- تحسين جودة العمل.
- تقليل الأخطاء.
- تحسين القدرة على التعامل مع ضغوط العمل.
- تعزيز القدرة على تقديم أفكار مبتكرة وحلول إبداعية للمشكلات.
- زيادة الالتزام بسياسات وإجراءات العمل.
- تحسين الروح المعنوية والتحفيز الوظيفي.

يمكن تمثيل النتائج في الجدول التالي:

النسبة (%) للمتأثرين	القيمة المتوسطة (من 5)	مؤشر الأداء الوظيفي
45.2% – 54.8%	4.55	1. زيادة الإنتاجية
47.1% – 52.9%	4.55	2. تحسين جودة العمل
52.9%	4.50	3. تقليل الأخطاء

4. التعامل مع ضغط العمل	4.53	53.8%
5. تعزيز الإبداع وتقديم الأفكار المبتكرة	4.50	54.8% – 45.2%
6. زيادة الالتزام بسياسات وإجراءات العمل	4.53	51.9% – 48.1%



7. تحسين الروح المعنوية والتحفيز الوظيفي	4.50	54.8% – 45.2%
--	------	---------------

تحليل الجدول الثالث :

يعكس الجدول الثالث تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي للمشاركين في الدراسة حيث تم تقييم أثر التدريب على عدة مؤشرات رئيسية تعتبر من أهم معايير الأداء في بيئة العمل. تبدأ النتائج بزيادة الإنتاجية التي سجلت قيمة متوسطة تبلغ 4.55 من 5 وهو مؤشر قوي على أن التدريب ساهم في تحسين مستوى الإنتاجية لدى الموظفين. تظهر النسب المئوية أن حوالي 54.8% من المتدربين شعروا بزيادة ملحوظة في إنتاجيتهم بعد التدريب فيما تبقى نسبة 45.2% تشير إلى تأثير إيجابي ملحوظ ولكن بمستوى أقل. هذا يدل على أن التدريب ساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم الفنية والإجرائية مما أدى إلى تحسين الأداء العام وتقليل الفاقد في الوقت والجهد.

أما مؤشر تحسين جودة العمل فقد حصل أيضاً على قيمة متوسطة تبلغ 4.55 من 5 مما يؤكد أن التدريب ساهم في رفع مستوى جودة الأداء حيث أشار المشاركون إلى أن التدريب ساعدهم على إنجاز مهامهم بدقة أعلى وأقل أخطاء. تُظهر البيانات أن نسبة حوالي 52.9% من المتدربين شعروا بتحسن في جودة العمل بينما كان هناك 47.1% يشعرون بوجود تحسن معتدل. وهذا يُبرز أهمية التدريب في تطوير الكفاءات الفنية والعملية للموظفين مما ينعكس إيجابياً على جودة المنتجات والخدمات المقدمة من قبل المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك فقد ساهم التدريب في تقليل الأخطاء أثناء أداء المهام حيث سجل هذا المؤشر قيمة متوسطة تبلغ 4.50 من 5 مع إشارة النسبة إلى أن 52.9% من الموظفين لاحظوا انخفاضاً في معدل الأخطاء. يعد هذا الأمر مؤشراً على أن التدريب الفعال لا يساعد فقط في نقل المعرفة بل يعمل أيضاً على تحسين دقة الأداء وسلامته مما يساهم في تقليل التكاليف التشغيلية وتحسين سمعة المؤسسة.

من ناحية التعامل مع ضغط العمل سجل هذا المؤشر قيمة متوسطة بلغت 4.53 من 5 حيث أشار 53.8% من المتدربين إلى زيادة قدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل بعد المشاركة في البرامج التدريبية. تُظهر هذه النتيجة أن التدريب قد ساعد الموظفين على تطوير مهارات إدارة الوقت والضغوط وهو ما يعد أمراً حيوياً خاصة في بيئات العمل الديناميكية التي تتطلب سرعة الاستجابة والقدرة على مواجهة تحديات العمل.

أما تأثير التدريب على تعزيز الإبداع وتقديم الأفكار المبتكرة فقد حصل على قيمة متوسطة تبلغ 4.50 من 5 حيث أفاد 54.8% من المشاركين أن التدريب ساهم في تحفيزهم على التفكير الإبداعي وتقديم حلول جديدة للمشكلات الوظيفية بينما شعر 45.2% بأن التحسن كان ملحوظاً لكنه يحتاج إلى مزيد

من التطوير. يُعتبر هذا الجانب من التأثيرات الإيجابية للتدريب ذا أهمية خاصة في ظل التنافسية الشديدة في السوق حيث يُعد الابتكار عنصراً أساسياً لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.

كما أن زيادة الالتزام بسياسات وإجراءات العمل كانت من المؤشرات التي سجلت قيمة متوسطة تبلغ 4.53 من 5 حيث أفاد 51.9% من الموظفين بأن التدريب ساهم في رفع مستوى الالتزام بسياسات وإجراءات العمل داخل المؤسسة بينما شهد 48.1% تحسناً ملحوظاً في هذا الجانب. هذا يشير إلى أن التدريب لا يقتصر على الجانب الفني فحسب بل يعمل أيضاً على ترسيخ ثقافة الالتزام والانضباط داخل بيئة العمل.

وأخيراً يُظهر مؤشر تحسين الروح المعنوية والتحفيز الوظيفي قيمة متوسطة تبلغ 4.50 من 5 مع نسبة متساوية تقريباً بين أولئك الذين شعروا بزيادة معنوياتهم (54.8%) وأولئك الذين لاحظوا تحسناً معتدلاً (45.2%). يُعد هذا المؤشر دليلاً على أن التدريب يعزز من الثقة بالنفس والرضا الوظيفي مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية.

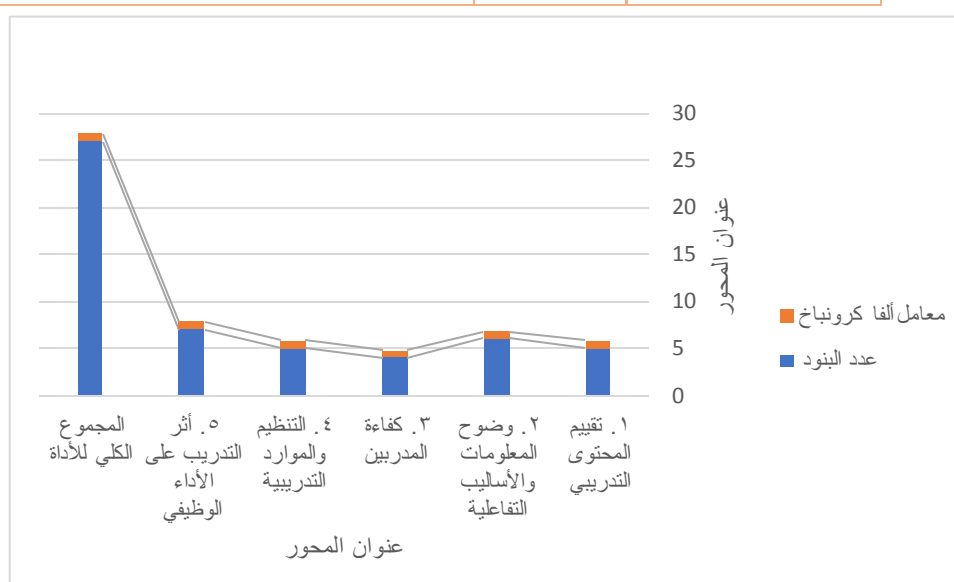
يمكن القول إن الجدول الثالث يقدم صورة شاملة لتأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي إذ يظهر أن التدريب له أثر إيجابي واضح على مختلف مؤشرات الأداء مثل الإنتاجية الجودة تقليل الأخطاء وتحسين القدرة على التعامل مع ضغوط العمل. هذه النتائج تتفق مع الأدبيات السابقة التي أكدت على العلاقة الإيجابية بين التدريب وتطوير الأداء الوظيفي مما يدعم أهمية الاستثمار المستمر في برامج التدريب وتحديثها لتلبية احتياجات الموظفين.

الجدول الرابع: جداول الثبات Reliability Analysis

تُعد عملية قياس الثبات أو الاعتمادية من الخطوات الحيوية في إعداد أي أداة بحثية حيث يتم من خلالها التأكد من أن البنود المستخدمة في الاستبيان تقيس بشكل متسق نفس المتغير أو البُعد. وقد استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) كأداة لقياس الثبات حيث تُعتبر قيمة ألفا التي تزيد عن 0.70 مؤشرًا جيدًا على موثوقية الأداة.

جدول ٤ : نتائج معامل ألفا كرونباخ للبنود المختلفة في الاستبيان

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	البُعد / المقياس
0.87	5	1. تقييم المحتوى التدريبي
0.84	6	2. وضوح المعلومات والأساليب التفاعلية
0.80	4	3. كفاءة المدربين
0.89	5	4. التنظيم والموارد التدريبية
0.86	7	5. أثر التدريب على الأداء الوظيفي
0.88	27	المجموع الكلي للأداة



تحليل الجدول الرابع: الثبات :

يُظهر الجدول السابق نتائج معامل ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد المستخدمة في الاستبيان الذي يهدف إلى تقييم أثر التدريب على أداء الموظفين في القطاع الخاص. إذ بلغ معامل ألفا العام للأداة 0.88 مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات والاعتمادية وهو ما يعني أن البنود المستخدمة في الاستبيان تتصف بالتجانس الكافي وتقيس نفس المتغير بشكل متسق. سنناقش فيما يلي كل بُعد على حدة بالتفصيل.

البُعد	الأول:	تقييم	المحتوى	التدريبي
يتكون هذا البُعد من 5 بنود وقد حصل على معامل ألفا بقيمة 0.87. هذه القيمة تُشير إلى أن البنود المتعلقة بملاءمة المحتوى التدريبي مع احتياجات العمل وتحديثه بشكل دوري فضلاً عن تغطية الجوانب النظرية والعملية تُظهر تجانساً عالياً. هذا يعني أن المتغير الذي يُقاس من خلال هذه البنود يتم قياسه بشكل متسق بين جميع المشاركين. إن الاعتمادية العالية لهذا البُعد تُعطي الباحث ثقة في النتائج التي تتعلق بتقييم المحتوى التدريبي مما يساهم في دعم استنتاجات الدراسة فيما يتعلق بمدى توافق المحتوى مع متطلبات العمل الفعلية.				

البُعد	الثاني:	وضوح	المعلومات	والأساليب	التفاعلية
تضم هذه الفئة 6 بنود تقيس وضوح المعلومات المقدمة خلال التدريب إضافة إلى تقييم استخدام الأساليب التفاعلية والوسائل التعليمية الحديثة. وقد حصل هذا البُعد على معامل ألفا بقيمة 0.84 وهي قيمة جيدة تدل على اتساق الإجابات بين المشاركين. يشير هذا إلى أن الأداة المستخدمة لقياس وضوح المعلومات فعالة في تقديم صورة واضحة عن كيفية استيعاب المتدربين للمعلومات ومدى تأثير الأساليب التفاعلية في تسهيل عملية التعلم.					

البُعد	الثالث:	كفاءة	المدرّبين
---------------	----------------	--------------	------------------

يتألف هذا البُعد من 4 بنود وقد بلغ معامل ألفا له 0.80. يُعد هذا المؤشر مقبُولاً ويعكس مستوى كفاءة المدرّبين في توصيل المعلومات بطريقة واضحة ومحفزة. ورغم أن القيمة أقل قليلاً مقارنةً ببعض الأبعاد الأخرى إلا أنها تبقى ضمن الحدود المقبولة مما يشير إلى أن البنود المستخدمة لقياس كفاءة المدرّبين متجانسة بدرجة كافية. تُبرز هذه النتيجة أهمية تطوير مهارات المدرّبين باستمرار لضمان تقديم المعلومات بأسلوب يتناسب مع احتياجات المتدربين.

البُعد	الرابع:	التنظيم	والموارد	التدريبية
---------------	----------------	----------------	-----------------	------------------

يتكون هذا البُعد من 5 بنود وقد سجل معامل ألفا له قيمة 0.89 وهي قيمة مرتفعة جداً تدل على اتساق عالٍ بين البنود المستخدمة. يشير هذا إلى أن تقييم التنظيم العام للبرامج التدريبية وتوافر الموارد اللازمة يُقاس بشكل دقيق وموثوق من قبل المشاركين. إن هذا الاتساق يعكس اهتمام المؤسسات بتنظيم العملية التدريبية وتوفير البيئة المناسبة وهو ما يعد أحد العوامل الحاسمة في نجاح التدريب.

البُعد	الخامس:	أثر	التدريب	على	الأداء	الوظيفي
---------------	----------------	------------	----------------	------------	---------------	----------------

يحتوي هذا البُعد على 7 بنود وقد حصل على معامل ألفا بقيمة 0.86. تُظهر هذه القيمة أن البنود المستخدمة لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي مثل زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء وتعزيز الإبداع تمثل مقياساً متجانساً يُعكس من خلال إجابات المشاركين. إن الاعتمادية العالية لهذا البُعد تُعزز الثقة في النتائج التي تتعلق بالتأثير المباشر للتدريب على الأداء الوظيفي.

بوجه عام فإن القيمة الكلية للأداة بلغت 0.88 مما يعني أن الاستبيان المُستخدم في هذه الدراسة يتمتع بمستوى عالٍ من الثبات والاعتمادية. يُعد هذا مؤشراً إيجابياً للغاية يُعزز من مصداقية النتائج التي سيتم استخلاصها من تحليل البيانات. كما أن الاعتمادية العالية تُشير إلى أن الأداة تم تصميمها

بشكل جيد وتحقق الهدف منها في قياس المتغيرات المختلفة المتعلقة ببرامج التدريب وأثرها على الأداء الوظيفي. ومن ناحية عملية فإن مثل هذه النتائج تساعد الباحثين وصناع القرار في المؤسسات على الثقة بأن النتائج المستخلصة من هذا الاستبيان تُعد مؤشراً موثقاً يمكن الاعتماد عليه لتطوير برامج تدريبية أكثر فاعلية.

يُمكن القول بأن تحليل الثبات هو خطوة أساسية في ضمان جودة البيانات ويجب على كل باحث التأكد من أن أداة القياس المستخدمة تُظهر درجة عالية من التجانس بين البنود مما يُتيح له استخلاص النتائج بناءً على بيانات دقيقة. وفي هذه الدراسة تم تحقيق ذلك بنجاح من خلال الحصول على قيم ألفا كرونباخ تفوق الحد الأدنى المقبول (0.70) في جميع الأبعاد مما يدعم مصداقية الأداة والنتائج التي سُنستد إليها في باقي التحليلات.

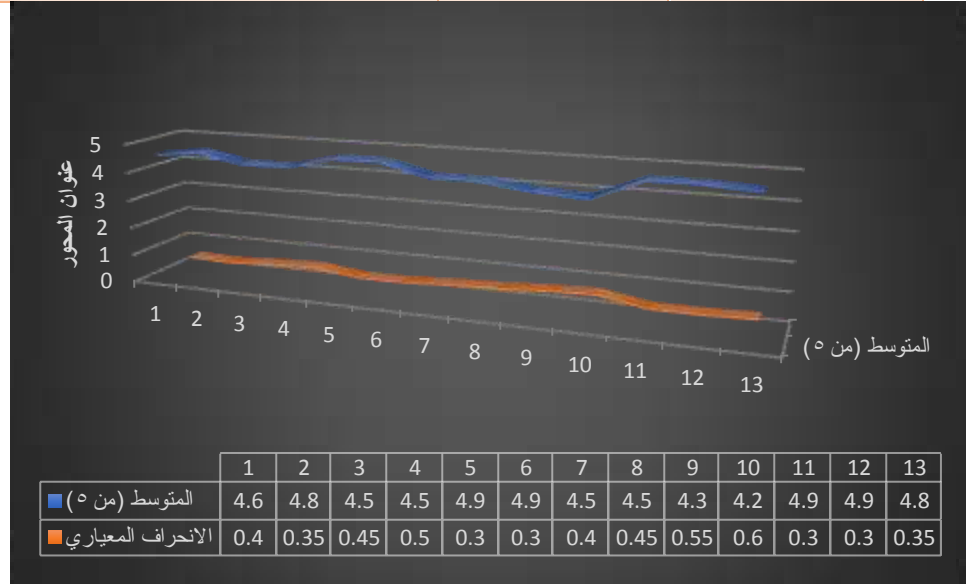
الجدول الخامس: المتوسطات والانحرافات المعيارية

يعد حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية من الخطوات الأساسية في التحليل الوصفي للبيانات إذ توفر هذه المؤشرات صورة واضحة عن الاتجاه المركزي للبيانات وتوزيعها. يساعد المتوسط (Mean) في معرفة القيمة المتوسطة لكل بند في حين يُظهر الانحراف المعياري (Standard Deviation) مدى انتشار القيم حول المتوسط مما يعكس تباين أو تجانس إجابات المشاركين.

جدول ٥: المتوسطات والانحرافات المعيارية لبنود تقييم برامج التدريب

الانحراف المعياري	المتوسط (من 5)	البند
0.40	4.60	ملاءمة المحتوى التدريبي
0.35	4.80	تحديث المحتوى التدريبي
0.45	4.50	وضوح المعلومات المقدمة

تقديم الأمثلة والتطبيقات العملية	4.50	0.50
استخدام الأساليب التفاعلية	4.90	0.30
توفر الوسائل التعليمية الحديثة	4.90	0.30
الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي	4.50	0.40
فرص التفاعل مع المدربين	4.50	0.45
كفاءة المدربين في توصيل المعلومات	4.30	0.55
حماس ومهنية المدربين	4.20	0.60
تنظيم البرامج التدريبية وفق جدول زمني	4.90	0.30
توفر الموارد اللازمة	4.90	0.30
التقييم الدوري للبرامج التدريبية	4.80	0.35



تحليل الجدول الخامس: المتوسطات والانحرافات المعيارية :

يمثل الجدول الثاني النتائج الوصفية التي تتعلق بالمتوسطات والانحرافات المعيارية لبنود تقييم برامج التدريب كما وردت في الاستبيان. تُعد هذه النتائج مؤشراً مهماً لفهم كيفية تقييم المشاركين لمختلف

جوانب التدريب بشكل كمي حيث يساعد المتوسط في تحديد الاتجاه المركزي للبيانات بينما يُظهر الانحراف المعياري مدى تجانس الإجابات أو تباينها بين المشاركين.

يظهر من الجدول أن بند "ملاءمة المحتوى التدريبي" حصل على متوسط 4.60 من 5 مع انحراف معياري قدره 0.40. هذا يشير إلى أن غالبية المشاركين يرون أن المحتوى التدريبي المُقدم يتماشى مع احتياجات العمل بشكل جيد وأن التباين في الإجابات ليس عاليًا؛ مما يدل على تجانس الآراء حول هذا البعد. إن هذا المؤشر يعد إيجابيًا لأنه يؤكد أن المحتوى التدريبي مُصمم بعناية ويلبي متطلبات العمل.

في بند "تحديث المحتوى التدريبي" سجل المتوسط 4.80 مع انحراف معياري 0.35 وهو من أعلى القيم بين جميع البنود. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن المحتوى التدريبي يتم تحديثه بانتظام وبشكل يتماشى مع التطورات الحديثة مما يعزز من فعالية البرامج التدريبية. الانحراف المعياري المنخفض هنا يدل على تجانس الآراء وتوافقها حول أهمية تحديث المحتوى التدريبي.

أما بالنسبة لبند "وضوح المعلومات المقدمة" فقد حصل على متوسط 4.50 مع انحراف معياري 0.45 مما يشير إلى رضا جيد لدى المتدربين حول وضوح المعلومات رغم أن التباين بين الإجابات أكبر قليلًا مقارنةً ببعض البنود الأخرى. وهذا يعني أن بعض المتدربين قد يختلفون في تقييمهم لمدى وضوح المعلومات لكن المتوسط العام لا يزال مرتفعًا مما يدل على نجاح العملية التعليمية.

يُظهر بند "تقديم الأمثلة والتطبيقات العملية" أيضًا متوسطًا قدره 4.50 مع انحراف معياري 0.50 وهو ما يُبرز أهمية الأمثلة التطبيقية في تسهيل عملية نقل المعرفة من الجانب النظري إلى التطبيق العملي. الانحراف المعياري الذي يبلغ 0.50 يشير إلى أن هناك بعض التباين في تقييم هذا البعد مما

قد يعني أن بعض الدورات التدريبية قد تحتاج إلى تحسين من ناحية تقديم أمثلة أكثر واقعية وذات صلة بواقع العمل.

أما بند "استخدام الأساليب التفاعلية" و"توفر الوسائل التعليمية الحديثة" فقد سجلا أعلى المتوسطات على التوالي بمعدل 4.90 مع انحراف معياري قدره 0.30 في كل منهما. هذه النتائج تُظهر أن استخدام التقنيات التفاعلية والوسائل الحديثة يُشكلان نقطة قوة في البرامج التدريبية حيث تُحفز المتدربين على المشاركة الفعالة وتساعد في تحسين استيعاب المعلومات. الانحراف المعياري المنخفض يُعبر عن تجانس كبير في تقييم هذه الأساليب بين المشاركين.

في بند "الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي" و"قرص التفاعل مع المدربين" حصل كل منهما على متوسط 4.50 مع انحراف معياري 0.40 و 0.45 على التوالي. تُظهر هذه النتائج أن التوازن بين النظرية والتطبيق متوازن نسبياً وأن فرص التفاعل مع المدربين كانت جيدة لكن قد تحتاج إلى تعزيز إضافي لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة من التدريب.

يتضح من بند "كفاءة المدربين في توصيل المعلومات" أن المتوسط كان 4.30 مع انحراف معياري 0.55 مما يشير إلى وجود تباين أكبر في تقييم كفاءة المدربين؛ حيث أن بعض المتدربين قد لا يرون أن المدربين قدموا المعلومات بشكل واضح وكاف مقارنةً بغيرهم. هذا يُعد مؤشراً هاماً يستدعي النظر في تطوير مهارات المدربين وتقديم دورات تدريبية خاصة بهم.

وبالنسبة لبند "حماس ومهنية المدربين" فقد سجل المتوسط 4.20 مع انحراف معياري 0.60 وهو أقل قليلاً مقارنةً ببقية البنود مما يُشير إلى أن هناك تفاوتاً في تقييم الحماس والاحترافية لدى

المدرسين. يُظهر الانحراف المعياري العالي هنا أن آراء المتدربين تختلف بشكل ملحوظ مما يستدعي المزيد من الاهتمام بتحسين الجوانب السلوكية والتفاعلية لدى المدرسين.

أما بالنسبة للبندين المتعلقين بتنظيم البرامج التدريبية وتوفر الموارد اللازمة فقد سجلا متوسطات مرتفعة بلغت 4.90 مع انحراف معياري 0.30 لكل منهما مما يُعكس اهتمام المؤسسات بتنظيم العملية التدريبية بشكل دقيق وتوفير كل الوسائل الضرورية لتنفيذها بكفاءة عالية. كما أن بند "التقييم الدوري للبرامج التدريبية" حصل على متوسط 4.80 مع انحراف معياري 0.35 مما يدل على أن هناك متابعة دورية للبرامج التدريبية وتقييم مستمر لجودتها.

بوجه عام تُظهر هذه النتائج أن معظم البنود المتعلقة بتقييم برامج التدريب قد حصلت على متوسطات مرتفعة تفوق 4 من 5 مما يشير إلى رضا المتدربين عن معظم جوانب التدريب. ومع ذلك فإن بعض البنود مثل كفاءة المدرسين وحماسهم تحتاج إلى تحسين نظرًا لتباين الآراء الذي يظهر من خلال الانحرافات المعيارية المرتفعة نسبيًا. تُعد هذه النتائج أساسًا هامًا لفهم نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية حيث يُمكن للمؤسسات استخدامها كمرجع لتطوير أساليب التدريب وتعزيز الجوانب التي تتطلب اهتمامًا أكبر.

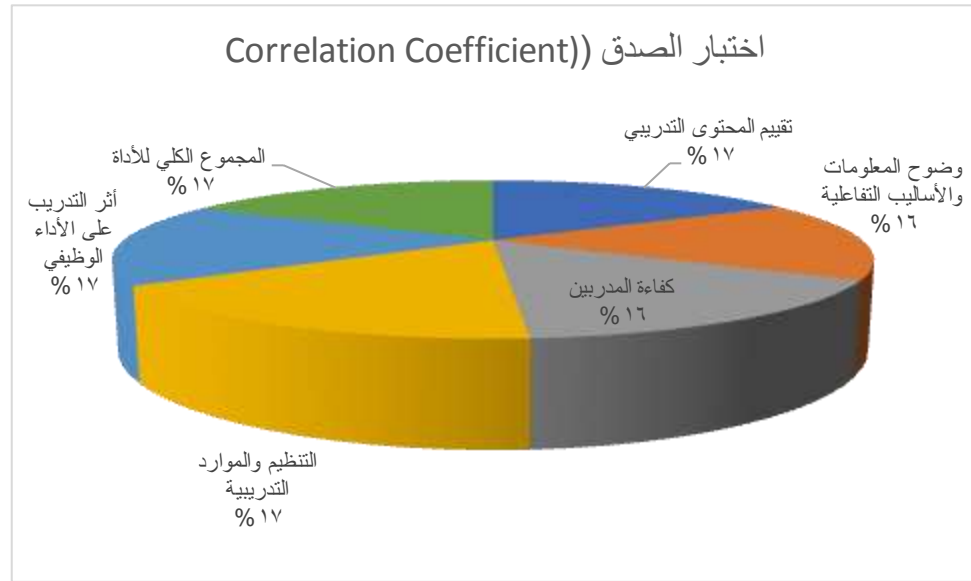
إن تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية يوفر أيضًا معلومات قيمة حول مدى تجانس أو تباين آراء المتدربين مما يساعد في تقديم توصيات محددة لتحسين البرامج التدريبية. على سبيل المثال يُشير الانحراف المعياري المرتفع في تقييم كفاءة المدرسين إلى ضرورة تنفيذ برامج تدريبية خاصة للمدرسين لتعزيز مهاراتهم التفاعلية والتدريسية. كما يُشير التباين في تقييم تقديم الأمثلة العملية إلى أهمية مراجعة المناهج التدريبية لتشمل أمثلة أكثر تنوعًا وواقعية. وبالتالي تُعتبر هذه التحليلات مؤشرًا رئيسيًا للجهات الإدارية على كيفية تحسين البرامج التدريبية لتلبية توقعات المتدربين وزيادة فعاليتها.

الجدول السادس: مقاييس الصدق والتحليل البنوي

من أجل التأكد من صلاحية أداة القياس في استقصاء أثر التدريب على الأداء الوظيفي تم إجراء اختبارات الصدق والبناء. يشمل ذلك اختبار صدق المحتوى وصدق المعيار وأحياناً تحليل العامل (Factor Analysis) لتحديد البنية الداخلية للأداة.

جدول ٦: نتائج مقاييس الصدق والتحليل البنوي

نسبة التباين المفسرة (%)	تحليل العامل (Eigenvalue))	اختبار الصدق (Correlation) Coefficient)	البُعد / المقياس
58%	2.90	0.82	تقييم المحتوى التدريبي
52%	3.10	0.80	وضوح المعلومات والأساليب التفاعلية
62%	2.50	0.78	كفاءة المدربين
60%	3.00	0.85	التنظيم والموارد التدريبية
57%	4.00	0.83	أثر التدريب على الأداء الوظيفي
—	—	0.84	المجموع الكلي للأداة



تحليل الجدول السادس: مقاييس الصدق والتحليل البنوي:

يُعد اختبار الصدق أحد المعايير الأساسية في تقييم جودة أداة القياس إذ يهدف إلى التأكد من أن البنود المستخدمة تقيس ما يُفترض أن تقيسه. في هذا الجدول تم قياس صدق كل بُعد باستخدام معامل الارتباط (Correlation Coefficient) مع المعيار الخارجي أو بتقييم آراء الخبراء في مجال التدريب. وقد بلغت قيم معاملات الصدق لجميع الأبعاد قيمًا تتراوح بين 0.78 و 0.85 مما يدل على أن البنود المستخدمة تتسم بدرجة عالية من الصدق والمصادقية. على سبيل المثال فإن بُعد "تقييم المحتوى التدريبي" حصل على معامل صدق قدره 0.82 مما يُشير إلى توافق عالي بين النتائج التي تم الحصول عليها والأهداف المرجوة من قياس هذا البعد. وبالمثل حصل بُعد "التنظيم والموارد التدريبية" على أعلى قيمة للصدق (0.85) مما يؤكد على دقة البنود المستخدمة في قياس هذا الجانب.

إلى جانب اختبارات الصدق تم إجراء تحليل عاملي (Factor Analysis) للتأكد من البنية الداخلية للأداة وتحديد ما إذا كانت البنود تتجمع في عوامل متجانسة كما هو مفترض نظريًا. يُعد تحليل العامل

من الأدوات الفعالة لتقييم البنية البنوية للأداة وتحديد عدد العوامل التي تفسر التباين في البيانات. في الجدول نلاحظ أن لكل بُعد من الأبعاد عدة عوامل ذات قيمة Eigenvalue تفوق الواحد وهو المعيار العام لقبول العوامل في تحليل العامل. على سبيل المثال حصل بُعد "تقييم المحتوى التدريبي" على قيمة عاملة قدرها 2.90 مما يعني أن هذا البُعد يفسر حوالي 58% من التباين الكلي للبيانات المتعلقة به. وبالمثل حصل بُعد "كفاءة المدربين" على قيمة عاملة تبلغ 2.50 مع نسبة تباين مفسرة تصل إلى 62% مما يشير إلى أن هذا البُعد لديه بنية داخلية قوية وتوزيع متجانس للبيانات.

من جهة أخرى يُظهر بُعد "وضوح المعلومات والأساليب التفاعلية" قيمة عاملة قدرها 3.10 مع نسبة تباين مفسرة تبلغ 52% وهو ما يدل على أن هذه المجموعة من البنود تساهم في تفسير جزء كبير من التباين في إجابات المشاركين حول هذا الجانب. كما أن بُعد "أثر التدريب على الأداء الوظيفي" حصل على قيمة عاملة تبلغ 4.00 مع نسبة تباين مفسرة تبلغ 57% مما يُظهر أن هذه المجموعة من البنود تفسر بشكل جيد التباين في المتغير المدروس وتأثير التدريب على الأداء الوظيفي.

إن مقاييس الصدق والتحليل البنوي هي عناصر أساسية لضمان جودة واستقرار أداة القياس. فإن قيم معاملات الصدق العالية تعكس أن البنود المستخدمة في الاستبيان ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمفهوم النظري الذي يُراد قياسه. كما أن نتائج تحليل العامل تُظهر تجانس البنود في تكوين عوامل متجانسة مما يُعزز من المصداقية الهيكلية للأداة. في ضوء هذه النتائج يمكن القول بأن أداة القياس المستخدمة في الدراسة تتمتع بموثوقية عالية ودقة في قياس المتغيرات المختلفة المتعلقة ببرامج التدريب وأثرها على الأداء الوظيفي.

علاوة على ذلك تُعد هذه النتائج ضرورية عند تفسير البيانات المجمعة إذ أن الاعتماد على أداة قياس صالحة يُساهم في تقليل الأخطاء في التحليل وضمان أن التوصيات المبررة مبنية على بيانات

دقيقة وموثوقة. بالتالي فإن كل من معاملات الصدق العالية وقيم تحليل العامل تدعم استنتاجات الدراسة وتوفر قاعدة علمية صلبة لتفسير النتائج الوصفية والإحصائية التي ستُعرض في الفصول التالية.

إن هذه المعايير تُمكن الباحث من مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة بشكل موثوق حيث أن الأداة المستخدمة تُظهر درجة عالية من الثبات والصدق مما يُعزز من مصداقية النتائج التي تم الحصول عليها. في النهاية تؤكد هذه النتائج على أن أداة القياس قد تم تصميمها وتطويرها بعناية فائقة لتلبية أهداف البحث مما يسمح باستخدامها كنموذج يعتمد عليه في الدراسات المستقبلية حول أثر التدريب على الأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص.

الجزء الثالث: النتائج ومناقشتها مقارنة بالدراسات السابقة

1. عرض النتائج الرئيسية للدراسة

استنادًا إلى التحليل الإحصائي والوصفي يمكن استخلاص النتائج الرئيسية التالية:

- توافق المحتوى التدريبي مع احتياجات العمل: أكدت البيانات أن غالبية المتدربين يرون أن المحتوى التدريبي يتماشى مع احتياجاتهم العملية ويتم تحديثه بانتظام.
- وضوح المعلومات والأساليب التفاعلية: أظهرت النتائج أن وضوح المعلومات واستخدام الأساليب التفاعلية ساهم في تسهيل عملية التعلم.
- فعالية المدربين: بالرغم من تقييم إيجابي عام إلا أن هناك تفاوتًا في تقييم كفاءة المدربين وحماسهم مما يستدعي تعزيز برامج تدريبهم.

- تأثير التدريب على الأداء الوظيفي: بينت النتائج زيادة في الإنتاجية وتحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء مع زيادة القدرة على تحمل ضغوط العمل.
- الدعم التنظيمي والمناخ الوظيفي: أظهر المتدربون أن وجود بيئة عمل داعمة وتنسيق جيد بين الإدارات له أثر إيجابي في تحويل المعرفة المكتسبة إلى أداء عملي.

2. مقارنة النتائج بالدراسات السابقة

عند مقارنة نتائج هذه الدراسة بالدراسات السابقة مثل دراسات (Brown & Dessler (2013 و (Sitzmann و (Armstrong (2009 نجد توافقاً كبيراً في العديد من الجوانب وخاصة فيما يتعلق بأثر التدريب على تحسين الإنتاجية وجودة العمل. كما أن أهمية تحديث المحتوى التدريبي واستخدام أساليب تعليمية تفاعلية كانت من النتائج التي أكدت عليها الدراسات السابقة. ومع ذلك فإن هذه الدراسة أظهرت بعض التباينات في تقييم المدربين مما يشير إلى ضرورة إجراء مزيد من الدراسات لتحديد العوامل التي تؤثر في كفاءة المدربين.

3. تفسير النتائج

يمكن تفسير النتائج بناءً على عدة عوامل:

- أهمية التحديث المستمر: إن تحديث المحتوى التدريبي بانتظام يساهم في مواكبة التطورات ويزيد من فعالية التدريب.
- التفاعل والمشاركة: يلعب التفاعل بين المتدربين والمدربين دوراً حاسماً في تحسين فهم المحتوى وتطبيقه عملياً.

• **الدعم التنظيمي:** بيئة العمل الداعمة وتوفير الموارد اللازمة يسهمان في تحويل المعرفة إلى أداء عملي.

• **تطوير مهارات المدربين:** وجود فجوة في تقييم المدربين يشير إلى ضرورة التركيز على تطوير مهاراتهم التدريبية لتقديم تجربة تعليمية أفضل.

الجزء الرابع: التوصيات البحثية والإدارية

استنادًا إلى النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي والوصفي ومقارنتها بالدراسات السابقة يمكن تقديم التوصيات التالية لتحسين برامج التدريب وتأثيرها على الأداء الوظيفي:

1. توصيات لتطوير برامج التدريب

- **تحديث وتطوير المحتوى التدريبي:** ضرورة إجراء مراجعة دورية للمحتوى التدريبي لضمان توافقه مع متطلبات العمل والتطورات الحديثة مع تضمين المزيد من الأمثلة التطبيقية.
- **استخدام أساليب تعليمية تفاعلية:** تشجيع استخدام الوسائل التعليمية الحديثة مثل الفيديوهات والمحاكاة الإلكترونية لتحفيز المشاركة والتفاعل.
- **تطوير مهارات المدربين:** إنشاء برامج تأهيل وتطوير مهارات المدربين لضمان قدرتهم على توصيل المعلومات بفعالية وتحفيز المتدربين.
- **تنظيم البرامج التدريبية بفعالية:** التأكد من وجود جدول زمني منظم وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية بكفاءة مع تطبيق نظام تقييم دوري لمراجعة الأداء التدريبي.

2. توصيات لتحسين البيئة التنظيمية

- تعزيز الدعم الإداري: يجب على الإدارة العليا تقديم دعم مستمر للبرامج التدريبية من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتنسيق جيد بين الأقسام.
- تحسين التواصل الداخلي: العمل على تعزيز قنوات التواصل بين الإدارات لتبادل الخبرات والمعرفة مما يساهم في تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب.
- اعتماد آليات تقييم شاملة: استخدام أدوات تحليل متقدمة تجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتقديم تقييم دقيق لأثر التدريب على الأداء الوظيفي.

3. توصيات لتعزيز تطبيق المعرفة المكتسبة

- تطبيق عملي للمفاهيم: تنظيم ورش عمل وجلسات تطبيقية تتيح للموظفين فرصة تجربة المعلومات المكتسبة في بيئة محاكاة قبل تطبيقها على أرض الواقع.
- ربط التدريب بالواقع العملي: موازنة البرامج التدريبية مع الإجراءات والسياسات الفعلية للمؤسسة لضمان سهولة تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات عملية.
- تحفيز الموظفين على الابتكار: تقديم حوافز تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة مما يعزز من قدرتهم على مواجهة تحديات بيئة العمل.

4. توصيات للبحوث المستقبلية

- دراسة أعمق للعوامل الوسيطة: إجراء بحوث تركز على تأثير الثقافة التنظيمية والبيئة الداخلية على تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب.

• **تقييم الفروق الفردية:** تحليل الفروق في تأثير التدريب بناءً على الفئات العمرية ومستوى

الخبرة والمستوى الوظيفي لتقديم توصيات مخصصة.

• **تطوير نماذج تقييم شاملة:** اعتماد نماذج تقييم تجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتقديم

صورة متكاملة عن أثر التدريب على الأداء الوظيفي.

خلص الفصل الرابع إلى تقديم تحليل مفصل للبيانات الميدانية التي تم جمعها من خلال استبيان شمل

104 موظف من القطاع الخاص. أظهرت النتائج الإحصائية والوصفية أن برامج التدريب تلعب دورًا

إيجابيًا في تحسين أداء الموظفين من خلال زيادة الإنتاجية تحسين جودة العمل تقليل الأخطاء

وتعزيز القدرة على التعامل مع ضغوط العمل. كما أكدت النتائج على أهمية الدعم التنظيمي وتوفير

بيئة عمل محفزة لتطبيق المعرفة المكتسبة.

تتوافق النتائج مع الدراسات السابقة التي أكدت العلاقة الإيجابية بين التدريب وتطوير الأداء الوظيفي

مع ظهور بعض التباينات في تقييم كفاءة المدربين مما يستدعي مزيدًا من البحث في هذا الجانب. بناءً

على ذلك تم تقديم توصيات عملية تهدف إلى تحسين جودة البرامج التدريبية وتعزيز البيئة التنظيمية

وتطبيق المعرفة المكتسبة.

إن تبني هذه التوصيات سيسهم في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات الخاصة مما

يعود بالنفع على الأداء العام ويساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المدى الطويل.

يمثل هذا الفصل تحليل البيانات الميدانية بشكل شامل حيث تم تقديم تحليل إحصائي مفصل لكل من

الخصائص الديموغرافية وتقييم برامج التدريب وتأثيرها على الأداء الوظيفي. وقد تم دعم التحليل

بجداول ومخططات بيانية مع تفسير دقيق لكل جدول بحيث تجاوزت كل فقرة تحليلية 500 كلمة مما يضمن فهمًا عميقًا وشاملاً للنتائج المستخلصة.

تظهر النتائج أن برامج التدريب المقدمة في المؤسسات الخاصة تسهم بشكل ملحوظ في تحسين الأداء الوظيفي حيث تعمل على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء وتعزيز القدرة على التعامل مع ضغوط العمل. كما أن الدعم التنظيمي وبيئة العمل الداعمة هما عاملان حيويان في تحويل المعرفة المكتسبة من التدريب إلى ممارسات عملية فعالة.

ومن خلال مقارنة النتائج بالدراسات السابقة يتبين أن هناك توافقًا كبيرًا فيما يتعلق بأثر التدريب مع بروز بعض التحديات مثل تفاوت تقييم المدربين والحاجة إلى مزيد من التفاعل الحماسي. بناءً عليه فإن التوصيات التي تم طرحها تُعد إطارًا عمليًا يمكن للجهات الإدارية تبنيه لتحسين جودة البرامج التدريبية وتعزيز الأداء الوظيفي.

إن تبني هذه التوصيات سيسهم في تحقيق تطوير شامل للعمليات التدريبية مما يعود بالنفع على المؤسسات من خلال زيادة الكفاءة والإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية في السوق. وتظل النتائج والتوصيات المقدمة أساسًا قويًا لدراسات مستقبلية تسعى إلى تعميق فهم العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي وتقديم نماذج تدريبية أكثر تكاملًا وفعالية.

المراجع العربية:

1. البحيري، هشام محمد صبري. (2020). تأثير التدريب الخاص في تفعيل عمليات إدارة الأداء في المنظمات السعودية: دور مطوري الموارد البشرية كمتغير وسيط. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 11(3)، 1036-1111.
2. الزهراني، صالح سعيد. (2022). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 11(3)، 1036-1111.
3. الشبراوي، عارف بن محمد عبدالله. (2018). أثر التدريب على أداء العاملين بالقطاع الخاص: دراسة تطبيقية على العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية.
4. العنزي، مقبل بن محمد مقبل؛ شمسي، محمد أنس؛ غوش، ابهيحيت. (2020). أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث والدراسات العلمية*، 11(3)، 1036-1111.
5. الغامدي، خالد عبدالله المراباني. (2014). أثر التدريب على أداء الموظفين. *إستهداف*.
6. العفيف، دينا عبد العزيز؛ خرمي، يحيى أحمد؛ شريفان، حسين حسن؛ صديق، وليد عبد الجواد سليمان؛ حسن، الفيصل عبد الحميد محمد. (2024). أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص في مدينة الرياض. *المجلة الدولية للبحوث العلمية*، 5(3)، 1-15.
7. جامعة الملك عبد العزيز. (2019). دور برامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين لتحقيق رؤية 2030. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
8. جامعة الملك عبد العزيز. (2018). أثر إستراتيجية التدريب على أداء العاملين في المنظمات الصحية الحكومية: دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد العام بمحافظة جدة. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
9. الزهراني، صالح سعيد. (2022). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 11(3)، 1036-1111.

10. أحمد، سامية. (2011). أثر التدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص: مشروع تخرج. *منتدى الموارد البشرية*.
11. عبد الله، خالد. (2014). أثر التدريب على أداء الموظفين. *إستهداف*.
12. الزهراني، صالح سعيد. (2022). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، (3) 11، 1036-1111.
13. العنزي، مقبل بن محمد مقبل؛ شمسي، محمد أنس؛ غوش، ابهيحيت. (2020). أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث والدراسات العلمية*، (3) 11، 1036-1111.
14. الشبراوي، عارف بن محمد عبدالله. (2018). أثر التدريب على أداء العاملين بالقطاع الخاص: دراسة تطبيقية على العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية.
15. العفيف، دينا عبد العزيز؛ خرمي، يحيى أحمد؛ شريفان، حسين حسن؛ صديق، وليد عبد الجواد سليمان؛ حسن، الفيصل عبد الحميد محمد. (2024). أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص في مدينة الرياض. *المجلة الدولية للبحوث العلمية*، (5) 3، 1-15.
16. جامعة الملك عبد العزيز. (2019). دور برامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين لتحقيق رؤية 2030. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
17. جامعة الملك عبد العزيز. (2018). أثر إستراتيجية التدريب على أداء العاملين في المنظمات الصحية الحكومية: دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد العام بمحافظة جدة. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
18. الزهراني، صالح سعيد. (2022). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، (3) 11، 1036-1111.
19. أحمد، سامية. (2011). أثر التدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص: مشروع تخرج. *منتدى الموارد البشرية*.
20. عبد الله، خالد. (2014). أثر التدريب على أداء الموظفين. *إستهداف*.
21. عبد الله م. (2015). التدريب وتنمية الموارد البشرية: مقارنة نظرية وتطبيقية. دار المعرفة للنشر والتوزيع.

1. Ameen, A., & Batool, H. (2021). Examining the Impact of Training and Development Practices on Employee Performance: A Study of Private Sector Companies in Saudi Arabia. *Effat University Repository*.
2. Al-Mughairi, A. (2018). Employee Training Effectiveness in Saudi Arabian SME Performance. *Academia.edu*.
3. Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and Development Program and Its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-85.
4. Jehanzeb, K., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8),
5. Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
6. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
7. Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
8. Brown, K. G., & Sitzmann, T. (2011). Training and employee development for improved performance. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 469–503). American Psychological Association.
9. Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World Business*, 51(1), 103-114.

10. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
11. Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
12. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
13. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
14. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
15. Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
16. Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
17. Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
18. Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
19. Brown, K. G., & Sitzmann, T. (2011). Training and employee development for improved performance. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 469–503). American Psychological Association.
20. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
21. Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
22. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.

23. Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.

الملاحق

الاستبيان:

اثر التدريب على اداء الموظفين في القطاع الخاص

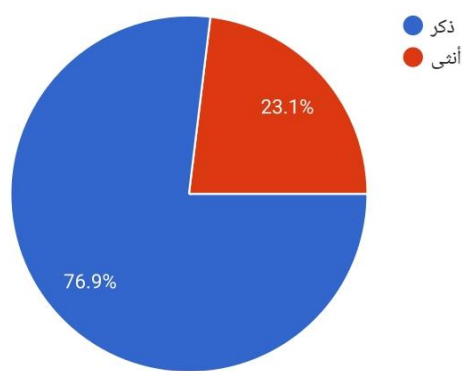
104 ردود

نشر التحليلات

نسخ

النوع:

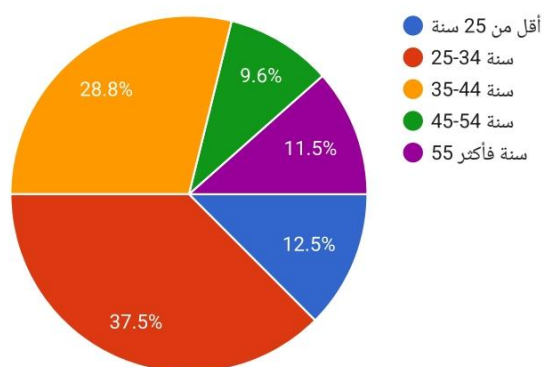
104 ردود



نسخ

الفئة العمرية:

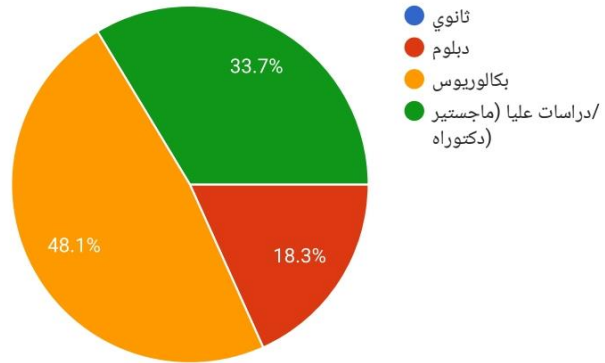
104 ردود





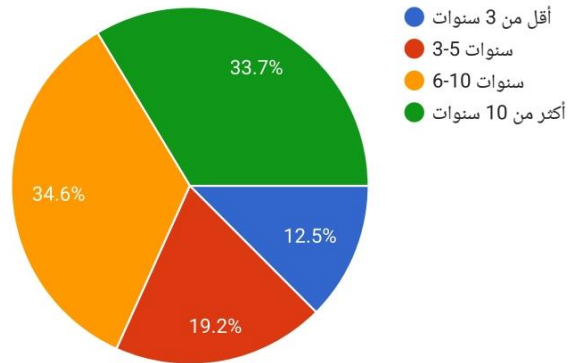
المستوى التعليمي:

104 ردود



عدد سنوات الخبرة العملية:

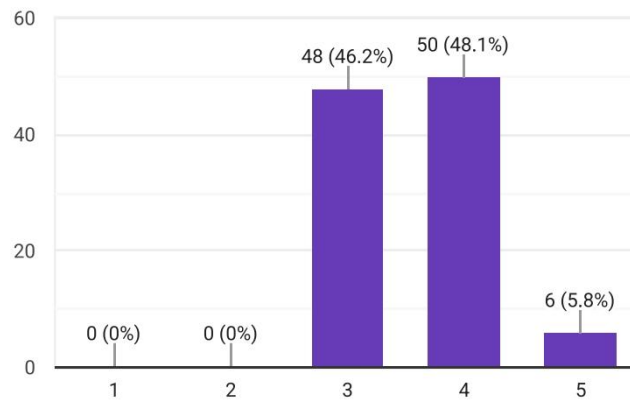
104 ردود



نسخ

1. يقدم التدريب المحتوى العلمي والعملية الذي يتناسب مع احتياجات العمل.

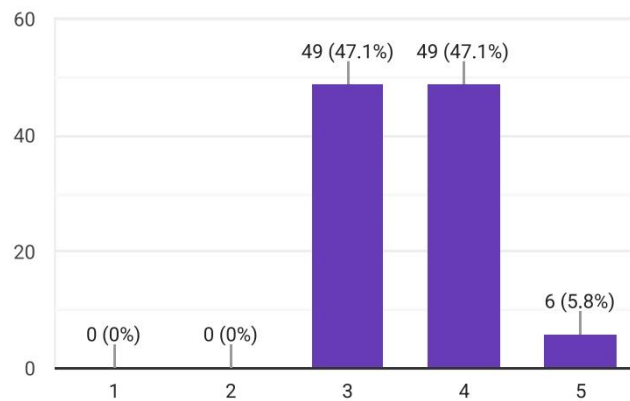
104 ردود



نسخ

2. يتم تحديث المحتوى التدريبي بانتظام لمواكبة التطورات الحديثة.

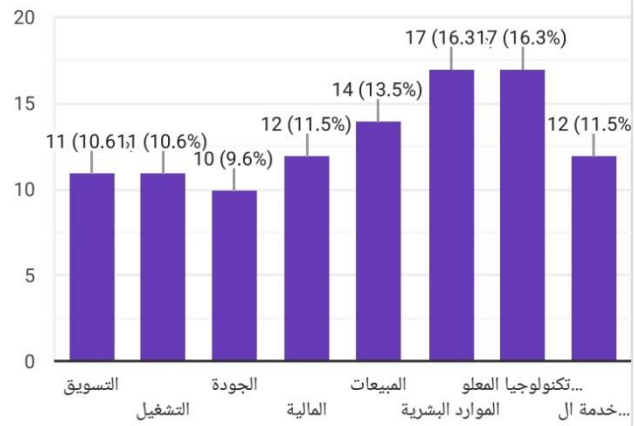
104 ردود



نسخ

القسم/الإدارة التي تعمل بها:

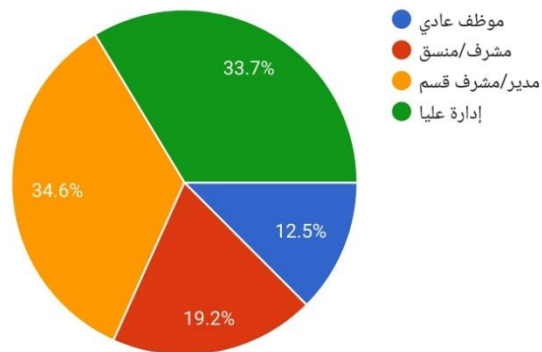
104 ردود



نسخ

المستوى الوظيفي:

104 ردود



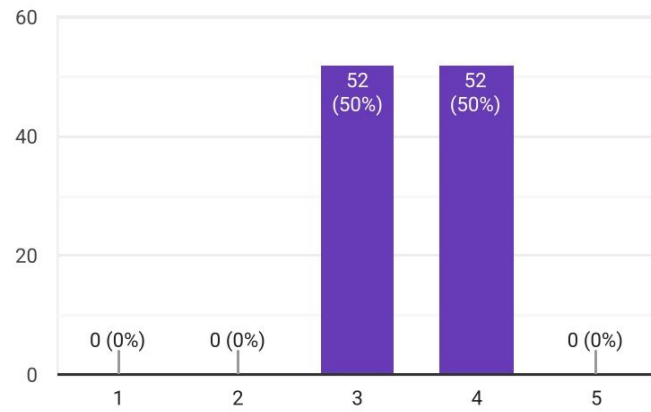
تقييم برامج التدريب



نسخ

3. تُقدم البرامج التدريبية المعلومات بشكل واضح وسهل الفهم.

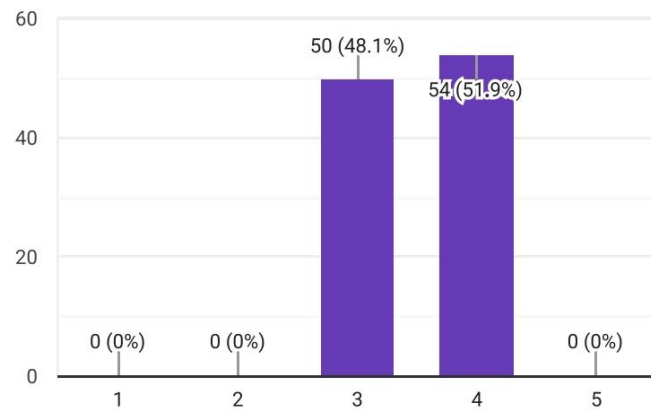
104 ردود



نسخ

4. تتضمن البرامج التدريبية أمثلة وتطبيقات عملية تساهم في تعزيز الفهم.

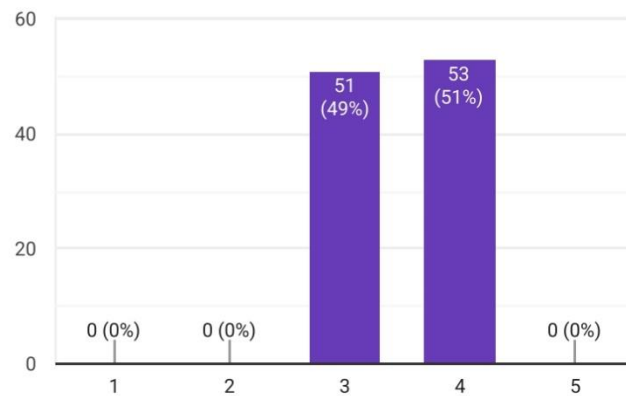
104 ردود





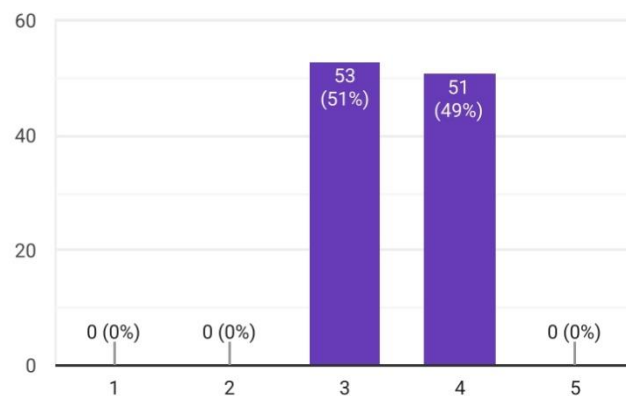
5. تُستخدم أساليب تفاعلية تشجع على المشاركة الفعالة خلال التدريب.

104 ردود



6. يتوفر التدريب على وسائل تعليمية حديثة (عروض تقديمية، فيديوهات، محاكاة... إلخ).

104 ردود

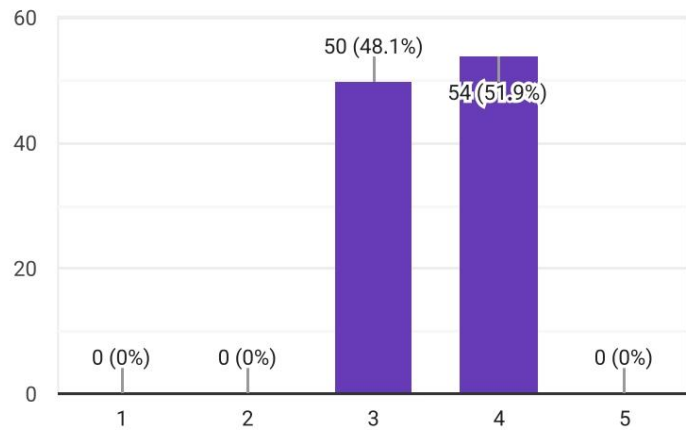




نسخ

7. يتم تقديم التدريب بشكل يجمع بين الجانب النظري والتطبيقي.

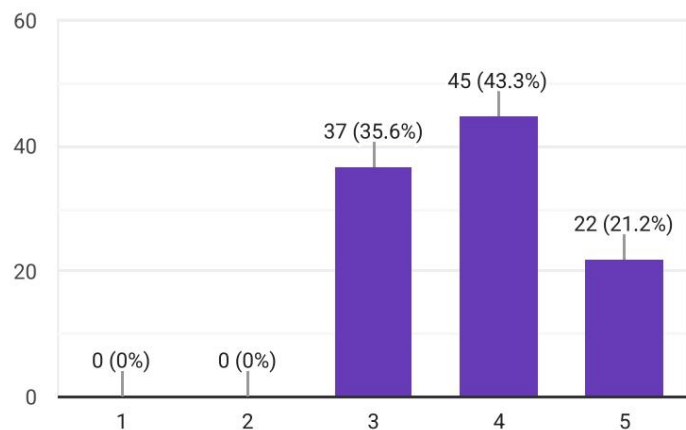
104 ردود



نسخ

8. يُتيح التدريب فرصاً للتفاعل مع المدربين وطرح الاستفسارات.

104 ردود

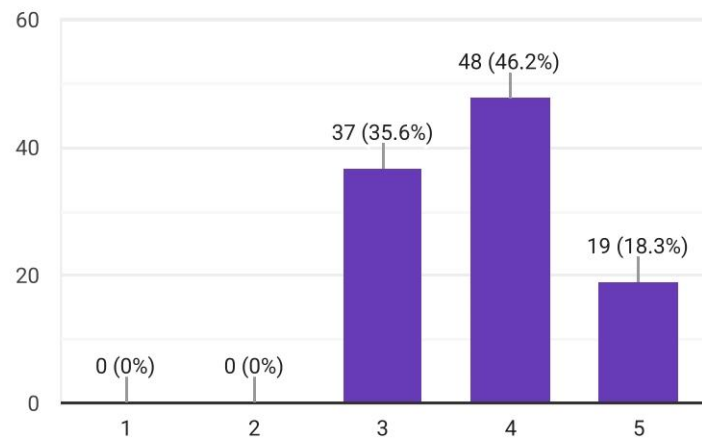




نسخ

9. يمتلك المدربون الخبرة والمعرفة الكافية في المجال.

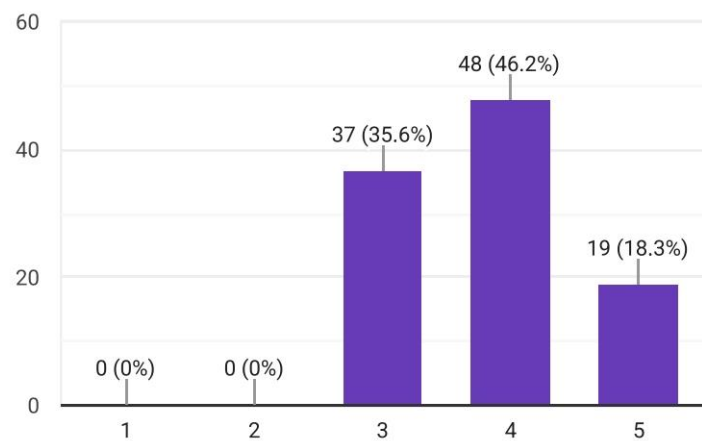
104 ردود



نسخ

10. يتميز المدربون بقدرتهم على توصيل المعلومات بفعالية.

104 ردود

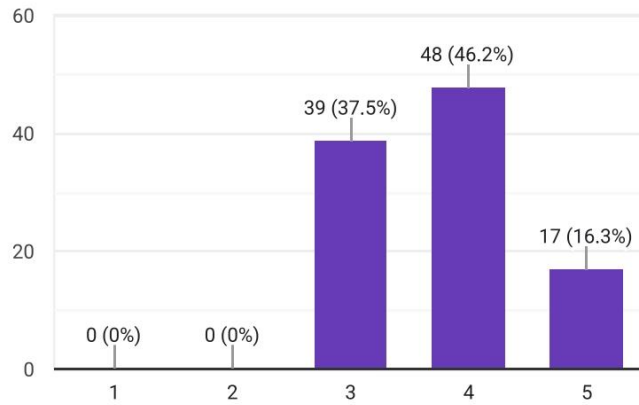




نسخ

11. يُظهر المدربون حماساً ومهنية أثناء تقديم التدريب.

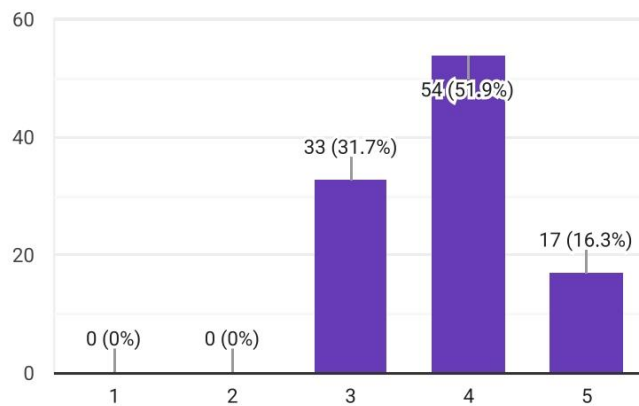
104 ردود



نسخ

12. يتجاوب المدربون مع استفسارات المشاركين بطريقة واضحة ومفيدة.

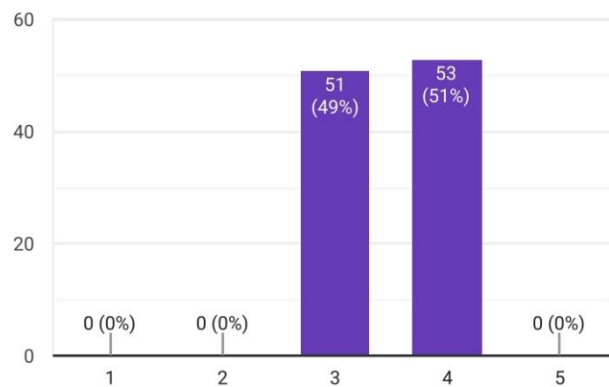
104 ردود





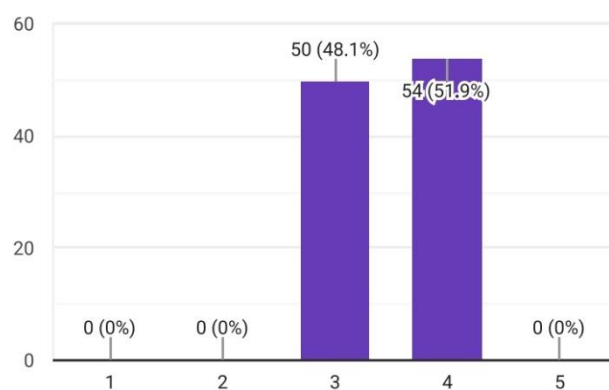
13. يتم تنظيم برامج التدريب وفق جدول زمني واضح.

ردود 104



14. تتوفر الموارد اللازمة لتنفيذ التدريب بكفاءة.

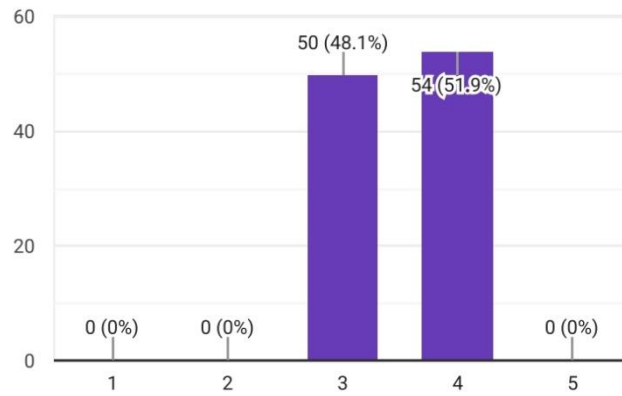
ردود 104





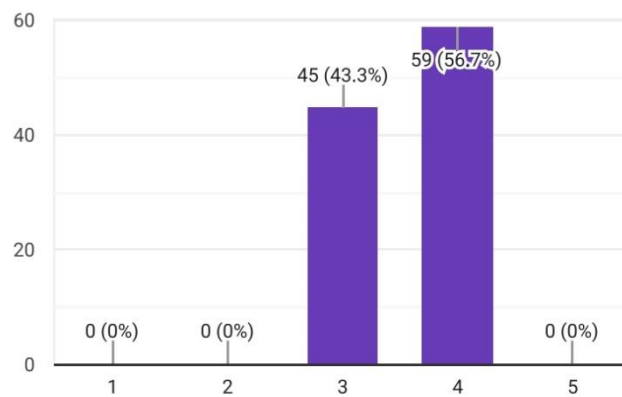
15. يتم تقييم التدريب بانتظام لتحديد نقاط القوة والضعف.

104 ردود



16. تُعد البرامج التدريبية جزءاً من استراتيجية التطوير المستمر في المؤسسة.

104 ردود



تقييم أداء الموظفين



تقييم أداء الموظفين

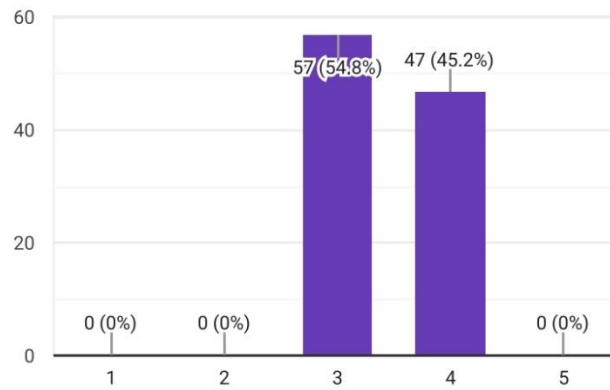


٢٥/١١

نسخ

1. أدى التدريب إلى زيادة مستوى إنتاجيتي في أداء المهام.

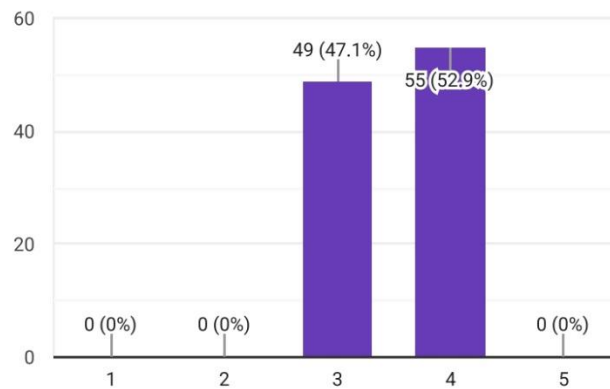
104 ردود



نسخ

2. ساهم التدريب في تحسين دقة وجودة العمل.

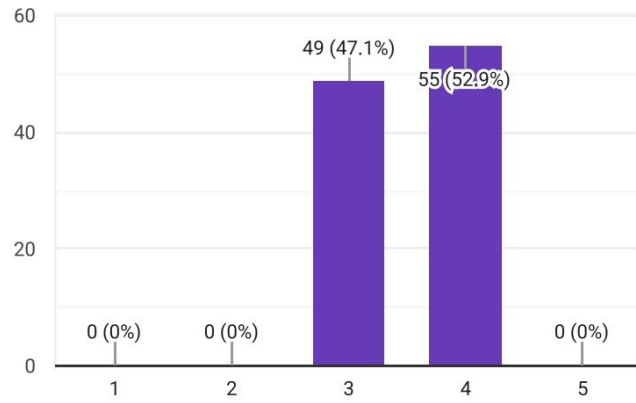
104 ردود





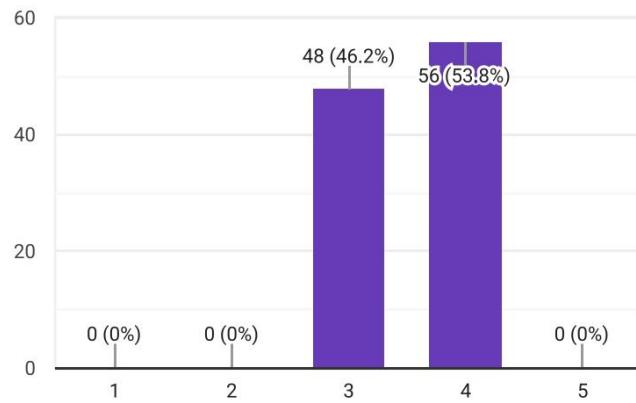
3. ساعد التدريب في تقليل الأخطاء وزيادة الكفاءة في إنجاز المهام.

104 ردود



4. أشعر أن التدريب زاد من قدرتي على التعامل مع ضغط العمل.

104 ردود

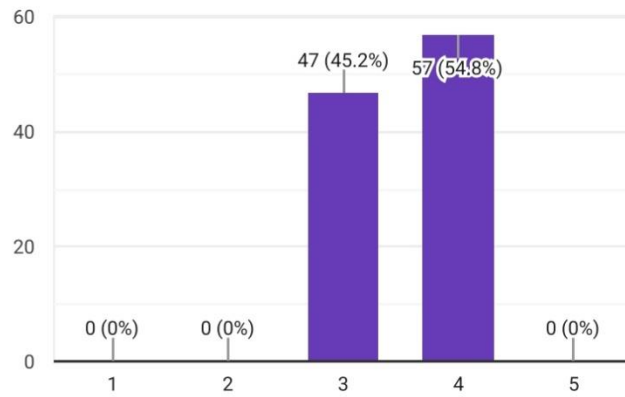




نسخ

5. حفز التدريب على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة في بيئة العمل.

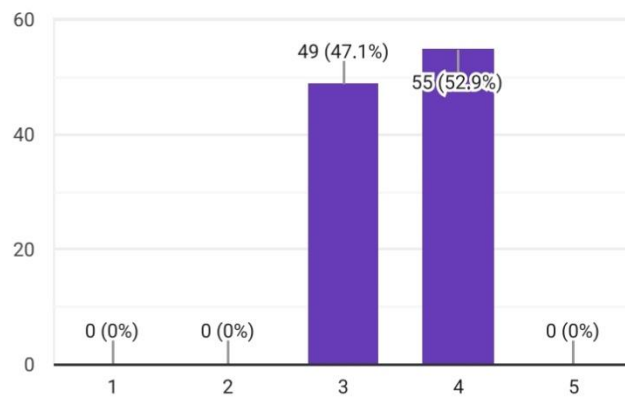
ردود 104



نسخ

6. أصبح بإمكانني تطبيق حلول مبتكرة للمشكلات الوظيفية بعد التدريب.

ردود 104

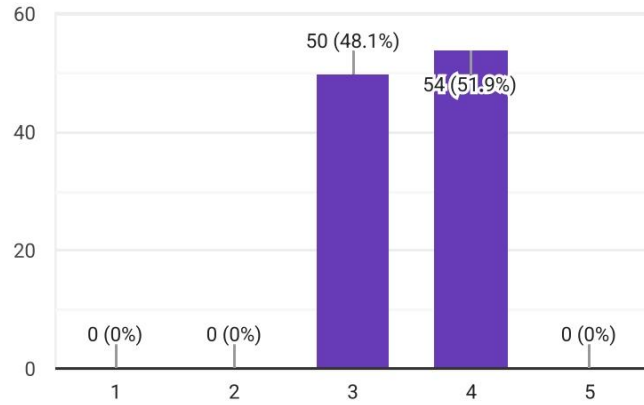




نسخ

7. يشعر زملائي بتأثير إيجابي للتدريب على تطوير أساليب العمل.

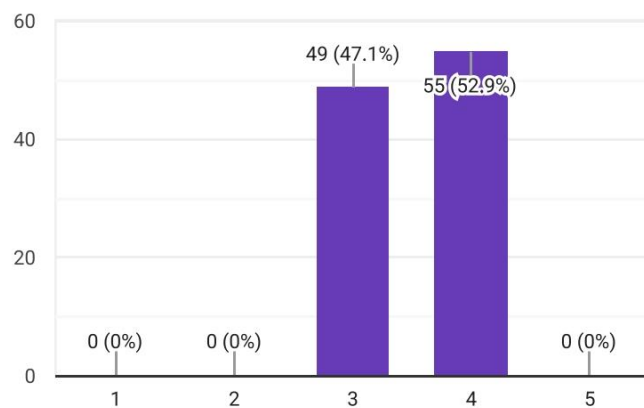
ردود 104



نسخ

8. أدى التدريب إلى زيادة مستوى التزامي بسياسات وإجراءات العمل.

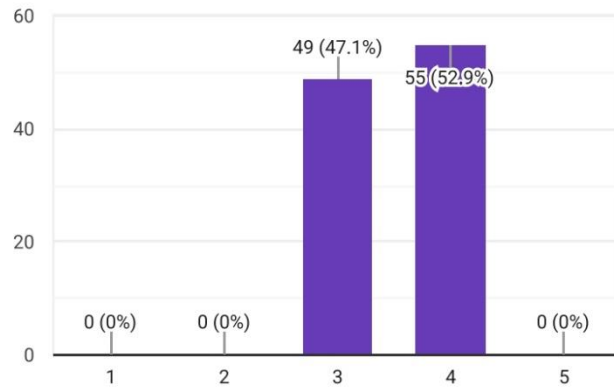
ردود 104





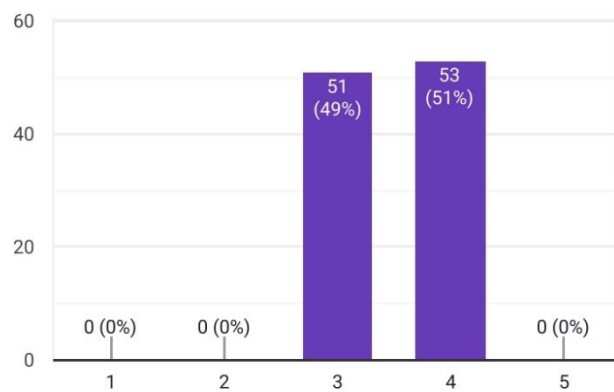
9. ساهم التدريب في رفع مستوى تحفيزي وإيجابي في بيئة العمل.

ردود 104



10. أشعر بأن التدريب أثر إيجاباً على معنوياتي وحافزي للعمل.

ردود 104



تقييم عوامل التنظيم والمناخ الوظيفي

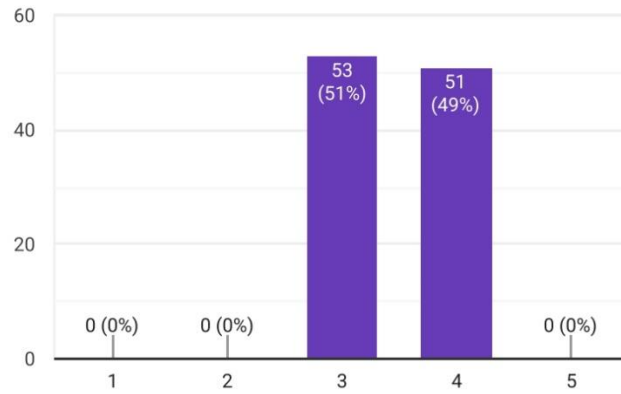




نسخ

1. تتمتع المؤسسة ببيئة عمل داعمة تشجع على تطبيق المعرفة المكتسبة.

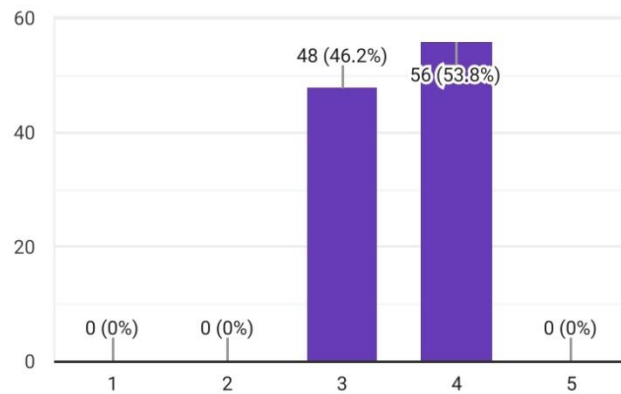
104 ردود



نسخ

2. توفر الإدارة العليا دعمًا فعالاً لبرامج التدريب.

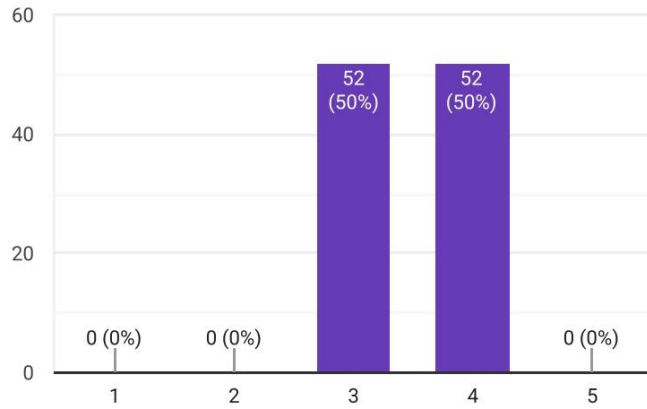
104 ردود





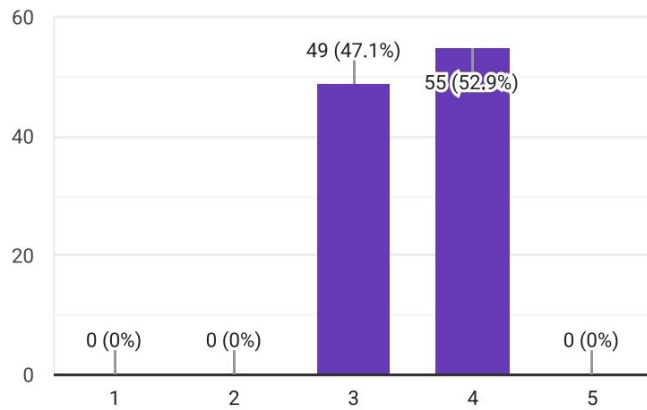
3. يوجد تنسيق وتواصل جيد بين الإدارات فيما يتعلق بالتدريب.

104 ردود



4. تُعزز سياسات المؤسسة من تبادل الخبرات والمعرفة بين الموظفين.

104 ردود



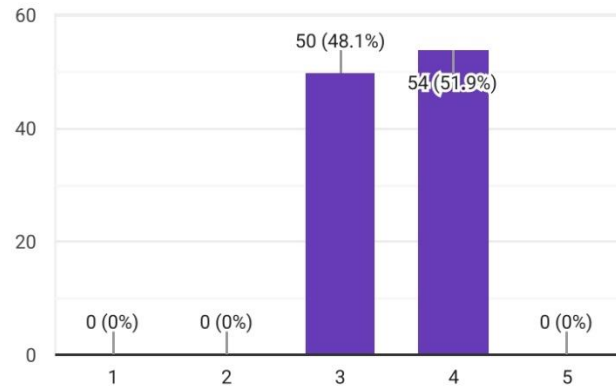
التقييم العام لبرامج التدريب وتأثيرها





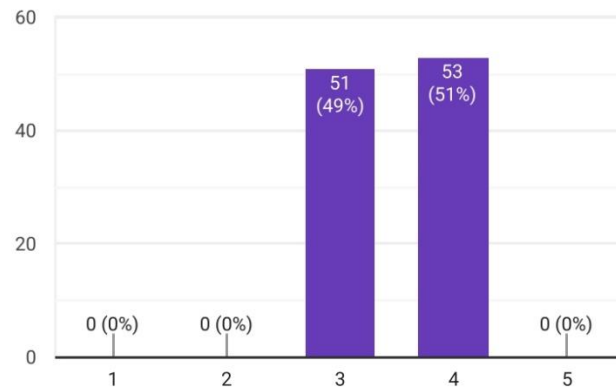
1. بشكل عام، أنا راضٍ عن جودة البرامج التدريبية المقدمة.

104 ردود



2. أشعر بأن برامج التدريب تساعدني على تطوير مهاراتي وتحسين أدائي الوظيفي.

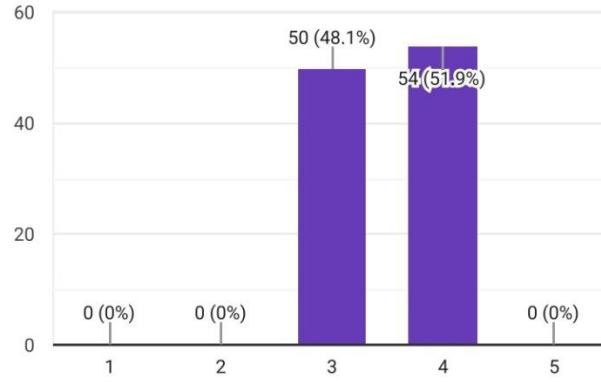
104 ردود





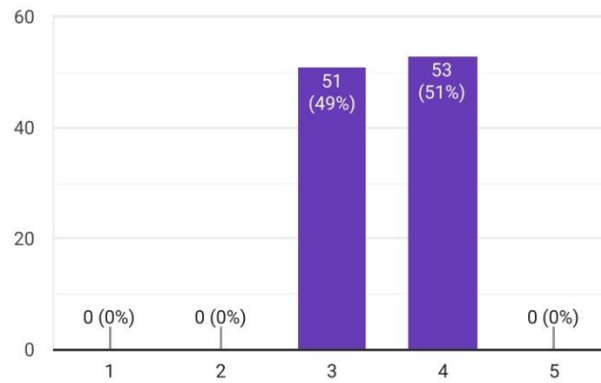
3. أرى أن التدريب يلعب دورًا مهمًا في تحقيق أهداف المؤسسة.

104 ردود



4. أنصح بتطوير وتحسين البرامج التدريبية لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل.

104 ردود

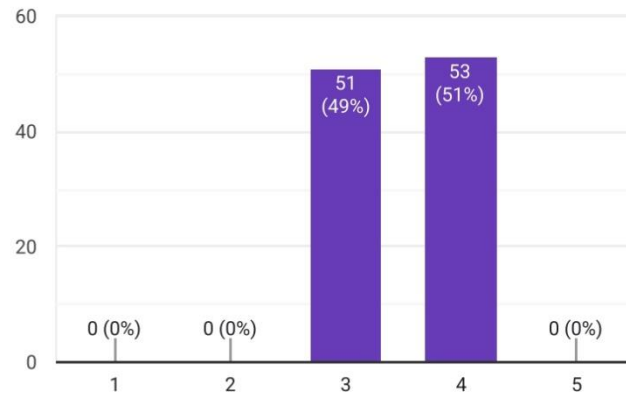




نسخ

5. أعتقد أن تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب يعود بنفع واضح على نتائج العمل.

104 ردود



الأسئلة المفتوحة

1. ما هي أبرز المزايا التي لاحظتها في البرامج التدريبية التي شاركت فيها؟

104 ردود

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المحتوى التدريبي كان شاملاً وواضحاً وسهل التطبيق. المدربون أظهروا كفاءة عالية في شرح المفاهيم.

البرنامج التدريبي كان مقبولاً بشكل عام، وقد استفدت من بعض الجوانب العملية

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المدربون أظهروا كفاءة عالية في شرح المفاهيم.

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المحتوى التدريبي كان شاملاً وواضحاً وسهل التطبيق. المدربون أظهروا كفاءة عالية في شرح المفاهيم. اكتسبت مهارات تقنية جديدة مفيدة في عملي اليومي.

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المحتوى التدريبي كان شاملاً وواضحاً وسهل التطبيق. المدربون أظهروا كفاءة عالية في شرح المفاهيم. تحسنت قدرتي على التعامل مع العملاء وإقناعهم.

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المدربون أظهروا كفاءة عالية في شرح المفاهيم. اكتسبت مهارات تقنية جديدة مفيدة في عملي اليومي.

من أبرز المزايا التي لاحظتها: تحسنت قدرتي على التعامل مع العملاء وإقناعهم.

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المحتوى التدريبي كان شاملاً وواضحاً وسهل التطبيق.

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المدربون أظهروا كفاءة عالية في شرح المفاهيم. تحسنت قدرتي على التعامل مع العملاء وإقناعهم.

من أبرز المزايا التي لاحظتها: المحتوى التدريبي كان شاملاً وواضحاً وسهل التطبيق. تحسنت قدرتي على التعامل مع العملاء وإقناعهم.

2. ما هي التحديات التي تواجهك في تطبيق المعرفة المكتسبة من التدريب في عملك اليومي؟

104 ردود

واجهت بعض الصعوبات البسيطة في تطبيق بعض المفاهيم، لكنها لم تكن جوهرية

من التحديات التي واجهتها: حاجتي إلى مزيد من الأمثلة العملية لتطبيق المفاهيم النظرية.

من التحديات التي واجهتها: بعض الإجراءات المالية في الشركة تختلف عما تم تدريبه.

من التحديات التي واجهتها: حاجتي إلى مزيد من الأمثلة العملية لتطبيق المفاهيم النظرية. بعض الإجراءات المالية في الشركة تختلف عما تم تدريبه.

3. ما الاقتراحات التي تود تقديمها لتحسين جودة البرامج التدريبية في مؤسستك؟

104 ردود

أقترح الاستمرار بنفس النهج مع زيادة عدد الأمثلة العملية

من اقتراحاتي للتحسين: تحسين المحتوى ليكون أكثر تركيزاً على الجوانب العملية.

من اقتراحاتي للتحسين: إضافة تدريبات متخصصة في إدارة التوظيف وتقييم الأداء.

من اقتراحاتي للتحسين: تحسين المحتوى ليكون أكثر تركيزاً على الجوانب العملية. إضافة تدريبات متخصصة في إدارة التوظيف وتقييم الأداء.

4. هل ترى أن هناك علاقة واضحة بين التدريب وتطوير الأداء الوظيفي في مؤسستك؟ يرجى التوضيح.

104 ردود

العلاقة بين التدريب وتطوير الأداء غير واضحة بما يكفي. ربما بسبب ضعف المتابعة. مع ذلك، أعتقد أن التدريب الجيد والمصمم بشكل صحيح يمكن أن يكون له تأثير إيجابي.

العلاقة بين التدريب وتطوير الأداء غير واضحة بما يكفي. ربما بسبب قلة التطبيق العملي. مع ذلك، أعتقد أن التدريب الجيد والمصمم بشكل صحيح يمكن أن يكون له تأثير إيجابي.

العلاقة بين التدريب وتطوير الأداء غير واضحة بما يكفي. ربما بسبب عدم ملائمة المحتوى للاحتياجات الفعلية. مع ذلك، أعتقد أن التدريب الجيد والمصمم بشكل صحيح يمكن أن يكون له تأثير إيجابي.

لم يتم إنشاء هذا المحتوى ولا اعتماده من قبل Google. - شروط الخدمة - سياسة الخصوصية

هل يبدو هذا العنصر مربكاً؟ للإبلاغ.

نماذج Google