

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير ادارة اعمال



أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة/

ندى مبارك السبيعي

الرقم الجامعي / 241002601

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2024

6.....	المستخلص: Abstract
7.....	الفصل الأول: المقدمة
8.....	المقدمة:
9.....	- مشكلة الدراسة.
10.....	- أهمية الدراسة.
10.....	- أهداف الدراسة.
11.....	- تساؤلات الدراسة
11.....	- فروض الدراسة.
12.....	- النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
14.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
15.....	- مقدمة
22.....	- الإطار النظري
23.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
24.....	- المنهجية وطرق البحث.
24.....	- مجتمع البحث.
24.....	أساليب وأدوات جمع البيانات
25.....	صدق أداة الدراسة
26.....	- حدود البحث
26.....	حدود البحث
27.....	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
28.....	أولاً: تحليل البيانات

32.....	ثانياً: مناقشة النتائج واختبار صحة الفرضيات
32	التحليل الوصفي لمحاورات الاستبانة
32.....	المحور الأول: التقييم والانطباع عن التدريب
33.....	المحور الثاني: تقييم وانطباع الموظف عن الدعم التنظيمي للشركة
35.....	اختبار الفرضيات
42.....	النتائج والتوصيات
42	النتائج.....
43	التوصيات.....
44.....	الخاتمة.....
46.....	المراجع.....

قائمة الجداول :

- جدول 1 يبين معامل الثبات للأداة باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا 25
- جدول 2 توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس 28
- جدول 3 توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس 29
- جدول 4 توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي 30
- جدول 5 توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة 31
- جدول 6 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء التقييم والانطباع عن التدريب 32
- جدول 7 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الدعم التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض 34
- جدول 8 معادلة الانحدار الخطي المتعدد لإثبات أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض 36
- جدول 9 معادلة الانحدار الخطي البسيط لإثبات أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض ... 36
- جدول 10 معادلة الانحدار الخطي البسيط لإثبات أثر بعد الدعم التنظيمي للشركة على التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض 37
- جدول 11 المتوسطات وقيمة "T" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض 39
- جدول 12 المتوسطات وقيمة "ف" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض 40
- جدول 13 المتوسطات وقيمة "ف" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير الجنس 41
- جدول 14 المتوسطات وقيمة "ف" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير (سنوات الخبرة) 42

فهرس الأشكال:

- رسم توضيحي 1 توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس 28
- رسم توضيحي 2 توزع افراد العينة حسب متغير العمر 29
- رسم توضيحي 3 توزع افراد العينة حسب متغير المؤهل الدراسي 30
- رسم توضيحي 4 توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة 31

المستخلص : Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. يُعتبر التدريب أحد العناصر الأساسية لتطوير الموارد البشرية، حيث يلعب دورًا حيويًا في تعزيز الكفاءة والفعالية التنظيمية، تستند الدراسة إلى فرضيات رئيسة تفيد بعدم وجود أثر للتدريب على الأداء الوظيفي، وتفحص عدة عوامل مثل التقييم والانطباع عن التدريب والدعم التنظيمي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من عينة مكونة من 50 موظفًا، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS، وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب وأداء الموظفين، مما يعزز أهمية الاستثمار في برامج التدريب. كما توصلت الدراسة إلى ضرورة تحسين جودة التدريب وتوافقه مع احتياجات الموظفين. تشمل التوصيات تقديم برامج تدريبية مستمرة تركز على تطوير المهارات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز ولاء الموظفين، وتسهم هذه الدراسة في تقديم رؤى قيمة حول كيفية تحسين أداء الموظفين من خلال التدريب الفعال، مما يعكس أهمية هذا العنصر في تعزيز الإنتاجية والالتزام التنظيمي في المؤسسات.

كلمات مفتاحية: التدريب، أداء الموظفين، الكفاءة، الدعم التنظيمي، التطوير البشري

الفصل الأول: المقدمة

المقدمة:

إن التقدم التقني الذي يشهده العالم اليوم يفرض تحديات على المنظمات، سواء كانت عالمية أو محلية، لتبني أساليب إدارية حديثة تهدف إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ومن بين هذه الأساليب، يأتي التدريب كأحد التطبيقات الأساسية في المؤسسات، حيث يعد ضرورياً للبقاء والاستمرار في مواجهة التغيرات والتحديات المتنوعة في بيئة العمل يلعب الموظفون دوراً حيوياً في تحقيق الفعالية والكفاءة ورضا العملاء، من خلال التعامل المباشر مع العملاء وتقديم خدمات ذات جودة عالية لذلك، تسعى المنظمات إلى توظيف موظفين ملتزمين وذوي ولاء تنظيمي مرتفع، حيث أن هؤلاء الموظفين سيوظفون كامل طاقتهم لتحقيق أهداف المنظمة (Namuleme، 2020)

تتأثر المنظمات، سواء كانت عامة أو خاصة، بالتحولات السريعة التي تحدث في العالم، مما يتطلب منها التركيز على تطوير الموارد البشرية من خلال التدريب. هذا التدريب يساعد على تعزيز المعرفة والمهارات المطلوبة لمواجهة هذه التغيرات السريعة والتطورات التكنولوجية المستمرة (الجاروشه، 2016).

إذا كان التدريب موجهاً بشكل صحيح، فإنه يمكن أن يحدث تأثيراً إيجابياً على الممارسات المرتبطة بكفاءة إدارة الموارد البشرية، مما يؤثر بالتالي على الأداء العام للمنظمة ويعزز قدرتها التنافسية. لذا، ينبغي أن يكون التدريب جزءاً من إطار أوسع يتضمن الاستراتيجيات العامة للمنظمة، حيث يُعتبر نقطة انطلاق لرؤية مستقبلية واضحة

وبالتالي، فإن تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين من خلال برامج التدريب المناسبة قد يساهم في تحسين الإنتاجية والحفاظ على الموظفين الأكفاء على المدى الطويل، ويعد التدريب أحد العوامل المؤثرة بشكل كبير على أداء الموظفين في جميع القطاعات ومنها قطاع الكهرباء، حيث يساعد في تعزيز الثقة والمهارات ورفع مستوى الأداء للعاملين في هذا القطاع

وبالإضافة إلى ذلك، فإن تقريراً آخر نشره مركز جودة الخدمات السياحية بجامعة بوليتكنيك الهونغ كونغ (2018) أن التدريب من أهم العوامل الأساسية والمهمة التي تساهم في جودة خدمة الموظف حيث يشير الى انه من أجل تحسين جودة الخدمة يجب علينا ان لا نهمل التدريب حيث توفر البرامج التدريبية فرصة للموظفين للتعلم المستمر تتيح هذه الفرصة للموظفين ترقية معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم واحترافهم بشكل مباشر لتلبية احتياجات العملاء والاستجابة بشكل أفضل لمتطلبات العملاء (موسي، 2019) ويؤدي التدريب أيضا الى تطوير التزام التوظيف بجودة وتطوير مناخ خدمة إيجابي (Slevitch and Mathe 2013) في حين أن التدريب سيؤدي إلى مستويات أعلى من جودة الخدمة

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض المملكة العربية السعودية ويوضح كذلك ما هو تأثير التدريب على أداء الفرد في المنظمة

-مشكلة الدراسة-

تتمثل مشكلة هذا البحث في أن التدريب يُعتبر من أهم عناصر التنمية والتطوير التي تعتمد عليها المنظمات لبناء قدرة قادرة على مواجهة التحديات النفسية والإدارية والإنتاجية في الحاضر والمستقبل. أصبح التدريب أولوية قصوى في العديد من المنظمات، حيث يُعتبر الخيار الوحيد لضمان استمرارها في أداء رسالتها ووظائفها. اعتمدت بعض المنظمات في مجال الأعمال سياسة التدريب كاستثمار في رأس المال البشري، متجاوزة النظرة التقليدية التي كانت تعتبره مجرد استهلاك للنفقات، رغم أن فوائد تطوير القوى العاملة قد تكون محدودة

يحتل التدريب دورًا جوهريًا في تطوير الأفراد والمنظمات والمجتمعات، حيث يُعتبر وسيلة لنقل المعرفة والخبرات المتخصصة، كما أن القوى البشرية تُعد من الركائز الأساسية اللازمة لعملية التنمية الشاملة، والتي تُساعد في تحقيق الأهداف المرجوة، تعمل معظم الدول المتقدمة والنامية على تحسين وتطوير مواردها البشرية باستمرار لبناء قاعدة واسعة من الأفراد المؤهلين القادرين على النمو في جميع المهام والنشاطات، ومواكبة التطور العالمي. وقد أدركت العديد من المنظمات أهمية التدريب، واعتبرته دعامة أساسية لتحقيق أهدافها بكفاءة عالية وتكلفة منخفضة، مما يساعدها في تحقيق الفعالية اللازمة أصبح التدريب في المنظمات العامة والخاصة من الاستراتيجيات الرئيسية، حيث يُعتبر الخيار الوحيد لاستمرار الحياة المؤسسية، وتتبنى هذه المنظمات فلسفة حديثة تُعزز من أهمية التدريب كاستثمار في رأس المال البشري، يُعرف التدريب بأنه عملية تهدف إلى تعديل السلوك الممنهج للفرد، مما يساعده على اكتساب المعلومات والمهارات اللازمة لرفع مستوى كفاءته وزيادة إنتاجيته

لا شك أن الإنسان هو العنصر الفعال الذي تتجه حوله جميع العلوم والمعارف لتطويره. منذ بداية الخليقة، سعى الإنسان إلى تحسين ذاته تدريجيًا من خلال الممارسة والتعلم المستمر، مما أدى إلى تقدم قدراته وتنمية مواهبه، لذلك، تسعى الدول والمؤسسات إلى تعزيز العملية التدريبية، خاصة في ظل الثورة المعلوماتية والتقنية الحديثة. كما أن التدريب المباشر يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالكفاءة الإنتاجية، مما يجعله موضوعًا يثير اهتمام القيادات والإداريين لتحقيق النجاح في العمل

تؤكد المملكة العربية السعودية من خلال خططها الخمسية السابقة على أهمية التدريب في مختلف المجالات كأداة رئيسية لتوفير القوى العاملة المطلوبة في سوق العمل. ومع ذلك، تعاني المملكة من نقص في بعض الفئات الإدارية والتعليمية،

بالإضافة إلى فئات الفنيين والمهنيين في القطاعات الاقتصادية المختلفة. أدى ذلك إلى الاعتماد المؤقت على العمالة الوافدة، والتي رغم أهميتها، تظل قاصرة عن التفاعل المطلوب مع المجتمع

تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل التالي: ما هو أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية؟

-أهمية الدراسة-

الأهمية العلمية

تتجلى أهمية هذه الدراسة في فهم دور التدريب في تحسين أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء حيث تسهم النتائج المتوقعة في توضيح كيفية استيعاب موظفي القطاع العام لنظام إدارة الأداء، مما يسهم بدوره في تحسين تقييم أدائهم، كما تأمل الدراسة في إظهار أثر الممارسات السلوكية على بيئة العمل، مما يساعد في وضع خطط فعالة لتحسين هذه البيئة علاوة على ذلك، تسلط الدراسة الضوء على أثر التدريب الفعال في تعزيز قدرة الموظف على التكيف والتطبيق الفعال للمهام، كما تسعى الدراسة إلى التعرف على مضمون العملية التدريبية من خلال آراء القيادات الإدارية وموظفي الإدارات، ومدى توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية تُبرز الأهمية العلمية للدراسة ضرورة تفعيل دور التدريب بالنسبة للموارد البشرية، وتحديد الأساليب الناجحة لتنفيذ البرامج التدريبية، مما يعزز من فعالية أداء الموظفين

الأهمية التطبيقية

تكتسب الدراسة أهميتها التطبيقية من كون توفير برامج التدريب في القطاعين العام والخاص أمراً ضرورياً، حيث يساعد ذلك في الكشف عن مشكلات التطبيق والنتائج المترتبة على ذلك في المنظمات، إضافةً إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى تحديد احتياجات التدريب بدقة للوظائف الحكومية، حيث إن غياب عنصر التدريب في المنظمة قد يؤدي إلى إهدار الموارد المالية والبشرية، مما يجهد الميزانية المخصصة للتدريب، وبالتالي، فإن الاهتمام بهذا الجانب يمكن أن يسهم في استثمار الطاقات البشرية بشكل أمثل، مما يعزز التنمية الشاملة لذلك، تؤكد الدراسة على أن التدريب له تأثير كبير على كفاءة وأداء العاملين، حيث يُعتبر وسيلة فعالة لرفع كفاءة الأفراد وتحسين علاقات العمل، كما أن الإنفاق على التدريب يُعد ضرورياً، ولا يقل أهمية عن الإنفاق على الماكينات والآلات، بل قد يكون له أثر إيجابي في تعزيز القدرة الإنتاجية للمنظمة

-أهداف الدراسة-

يهدف البحث الحالي الى تحقيق الأهداف التالية:

- دراسة تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية
- تحليل العوامل المؤثرة على العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، بما في ذلك التقدير والدعم الإداري المستمر والتعاون في الفريق
- تقديم مجموعة من التوصيات التي تزيد من جودة عملية التدريب التي تساهم في زيادة الأداء الوظيفي

-تساؤلات الدراسة-

تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل التالي: ما هو أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية؟

-فروض الدراسة-

الفرضية الرئيسية الاولى

- لا يوجد أثر للتدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية ويشق من الفرضية الرئيسية الاولى الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر للتقييم والانطباع عن التدريب على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء
2. لا يوجد أثر للدعم التنظيمي للشركة على الاداء الوظيفي لدى العاملين الشركة السعودية للكهرباء

الفرضية الرئيسية الثانية

- لا يوجد فروق في إجابات افراد عينة البحث حول اثر التدريب على الاداء الشركة السعودية للكهرباء تعزي للاختلافات الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

ويشتق من الفرضية الرئيسية الاولى الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول اثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير (الجنس) (ذكر - انثى).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير العمر (من 20 الى 30 سن، من 30 الى 40 سنة، من 40 الى 50 سنة)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في المتغيرات (المؤهل العلمي) (ثانوية عامة - دبلوم- بكالوريوس – ماجستير- دكتوراه).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في فنادق أربعة نجوم في مدينة جدة تعزى للاختلاف في متغير (سنوات الخبرة).

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

النظرية العلمية المتبعة في إعداد البحث هي نظرية التعلم التنظيمي حيث تشير نظرية التعلم التنظيمي إلى كيفية اكتساب المنظمات للمعرفة من خلال التجارب والتفاعلات، وكيفية استخدام هذه المعرفة لتحسين الأداء التنظيمي. تركز هذه النظرية على أهمية التعلم المستمر والتكيف مع التغيرات في البيئة المحيطة

نظرية التعلم التنظيمي هي نظرية شاملة تأخذ في الاعتبار السياق الاجتماعي والتنظيمي الذي يتم فيه التعلم واكتساب المعرفة الجديدة. كما تركز على العوامل الفردية التي تؤثر على هذه العملية، بالإضافة إلى التأثيرات البيئية العامة على تطبيق المعرفة والتعلم، وتأثير طبيعة المعرفة أو الابتكار على عمليات التعلم المستقبلية. تعتبر هذه النظرية ذات صلة وثيقة بفهم كيفية ترجمة المعرفة (Berta, et al. 2010)

يُعتبر التعلم التنظيمي عملية اجتماعية تُظهر تفاعل أعضاء المنظمة لبناء معاني ومعرفة حول علاقات العمل وتأثير سياق المنظمة (بيئة التعلم) على تلك العلاقات، ويمكن أن يتجلى التعلم في شكل تغييرات ملحوظة في سلوكيات العمل وروتين الموظفين، بينما قد يظهر نوع آخر من التعلم بشكل غير مرئي، مثل القرارات المبنية على عدم التغيير (Brown, & Duguid, 1991)

يتعلم الأفراد في المنظمات ضمن سياق اجتماعي يتضمن متعلمين آخرين، مع الاستفادة من المعرفة السابقة والمكتسبة في هذا الإطار. لذا، فإن التعلم التنظيمي يتجاوز مجرد مجموع ما يعرفه الأفراد، ويمكن أن يستمر تأثيره حتى بعد مغادرة الأفراد للمنظمة. يمكن توثيق التعلم المستمر في سياسات وإجراءات رسمية، أو من خلال أنظمة جمع المعلومات والبيانات (Argote, 2012)، أو في أشكال أقل وضوحًا مثل التخزين في ذاكرة المنظمة، والقنوات غير الرسمية للاتصال، والثقافة، والمعايير السلوكية (Virani, et al. 2009)

تطبيقها في البحث:

التدريب كوسيلة للتعلم: يعتبر التدريب أحد أدوات التعلم الفعّالة التي تتيح للموظفين اكتساب المهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة. من خلال التدريب، يمكن للموظفين تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

التكيف مع التغيرات: في قطاع الكهرباء، حيث تتغير التكنولوجيا والسياسات بشكل مستمر، يساعد التدريب الموظفين على التكيف مع هذه التغيرات، مما يعزز من قدرتهم على مواجهة التحديات.

تعزيز الثقافة التنظيمية: يساهم التدريب في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم المستمر، مما يعزز من التزام الموظفين ويزيد من ولائهم للشركة.

تحقيق الأهداف التنظيمية: من خلال تحسين أداء الموظفين، يمكن للشركة السعودية للكهرباء تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل أكثر فعالية.

تعتبر نظرية التعلم التنظيمي إطارًا مناسبًا لفهم كيف يمكن أن يؤثر التدريب على أداء الموظفين، مما يدعم فرضيات البحث ويعزز النتائج المتوقعة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

-مقدمة-

تسلط العديد من الدراسات السابقة الضوء على الفوائد المتعددة للتدريب في قطاع الكهرباء، حيث يُظهر البحث أن التدريب يُسهم في تحسين العمل الجماعي وزيادة الثقة بين الموظفين، فضلاً عن تعزيز الثقة بين العاملين والإدارة. كما يوفر التدريب فرصاً للتطوير المهني ويساعد في صقل المهارات والقدرات الجديدة

تشير الدراسات إلى أهمية توفير فرص التدريب كوسيلة لتعزيز الالتزام التنظيمي وفتح قنوات التواصل الفعالة، مما يُسهم في تحقيق التوافق مع أهداف المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يُتوقع أن ينعكس التدريب الإيجابي على الأداء الوظيفي ويزيد من إنتاجية الموظفين. وبناءً على ذلك، فإن تحسين الالتزام التنظيمي لدى العاملين سيساهم بشكل مباشر في تحقيق فوائد ملموسة للشركة السعودية للكهرباء، مما يعزز من كفاءتها وفعاليتها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية

-الدراسات السابقة-

تناولت الدراسة التي قدمتها شنافي (2015) "دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية"، حيث تم إجراء دراسة حالة على مؤسسة صناعة الكوابل (فرع جنرال كابل) في بسكرة، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تسيير المهارات في تحسين الأداء بالمؤسسة المعنية، وتوضيح العلاقة بين المتغيرات المدروسة، ولتحقيق الأهداف المرجوة، اعتمدت الباحثة على المقابلات والاستبيانات لجمع البيانات اللازمة، حيث تم اختيار موظفي المؤسسة كعينة للدراسة، وتم توزيع الاستبيانات واستعادة 104 استبيانات صالحة للتحليل باستخدام برنامج SPSS.v19. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لتسيير المهارات على تحسين الأداء البشري، وقدمت الباحثة توصيات تضمنت ضرورة الاهتمام بتطوير المهارات وتعزيزها لضمان استمرارية تحسين الأداء لمواكبة المتطلبات التنافسية

سعت دراسة ميا وآخرون (2008) إلى قياس أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، بهدف التعرف على مدى تأثير البرامج التدريبية في تحسين أداء العاملين. شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين الإداريين في المديرية، وعددهم 73 فرداً، حيث تم أخذ كامل العينة. أظهرت النتائج وجود فروق جوهرية بين مهارات المتدربين وأداءهم الفعلي، مما يدل على تأثير التدريب في تحسين الأداء. أوصت الدراسة بضرورة إعداد خطة تدريبية سنوية وفقاً للاحتياجات التدريبية، ومنح العاملين فرصة اختيار البرامج التدريبية المناسبة لهم، بالإضافة إلى متابعة وتقييم العملية التدريبية.

كما هدفت دراسة البراك (2010) إلى تقييم مستوى برامج التدريب الأمني المقدمة للعاملين بقوات الطوارئ الخاصة في المملكة العربية السعودية، من وجهة نظر العاملين حيث شمل مجتمع الدراسة 850 فرداً، وتمت دراسة عينة عشوائية مكونة من

356 فردًا، وقد توصلت الدراسة إلى أن غالبية العاملين قد شاركوا في الدورات التدريبية الأمنية، وأكدت على أهمية توفير مدربين أكفاء واستخدام أحدث تقنيات التدريب، ومن التوصيات التي خلصت إليها الدراسة، ضرورة تفعيل برامج التدريب الأمني وتعزيز وضوح الأهداف التدريبية لتلبية الاحتياجات

وتناولت دراسة السماوي (2014) أهمية التدريب في تنمية وتحفيز العاملين، وأبرزت المكونات الأساسية اللازمة لبرامج التدريب، أظهرت النتائج أن التدريب له دور فعال في تطوير الشركات من الناحية الإدارية والفنية، كما يساعد في تجاوز العقبات الناتجة عن نمو الشركات وتعقيد أساليبها، وأكدت الدراسة على ضرورة استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب، مع التركيز على الاحتياجات التدريبية والتخطيط والتنفيذ والتقييم

تناولت دراسة الهرماسي (2018) قياس دور التدريب في تنمية الموارد البشرية حيث هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية، حيث تكونت عينة الدراسة من 222 موظفًا، مما يمثل 14% من مجتمع الدراسة البالغ عددهم 1204 موظفًا، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطور استبانة لقياس دور التدريب في تنمية الموارد البشرية، وأظهرت أبرز النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي، حيث يمكن الموظف من إنجاز الأعمال اليومية وتقديم أساليب جديدة للعمل.

هدفت دراسة (عبد المطلب، 2018) إلى معرفة تأثير البرامج التدريبية على مهارات العاملين بالمؤسسات الحكومية في ولاية الخرطوم، التي تُعتبر من أكثر الولايات نشاطًا اقتصاديًا وإداريًا. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وجمع المعلومات من مصادر أولية وثانوية، حيث وزع استبانة على عينة قصدية مكونة من 93 فردًا من مؤسسات مختلفة. تم التركيز في الدراسة على مؤشرات البرامج التدريبية مثل الدورات التدريبية والبيئة التدريبية والمدربين، بينما تمثلت مهارات العاملين في المهارات الشخصية والفنية والمعرفية. بعد إجراء التحليل، توصلت الدراسة إلى أن البرامج التدريبية تُسهم في تحسين جودة وفعالية التدريب كما أوصى الباحث بضرورة إشراك المتدربين في اختيار البرامج التدريبية وتوفير حوافز مناسبة لتشجيع المشاركة الفعالة أثناء العملية التدريبية.

تناولت دراسة (حسامو & العبد الله) أثر التعلم الذاتي في توظيف مهارات التحاور الإلكتروني، المتزامن وغير المتزامن، لدى طلبة معلم الصف بجامعة تشرين حيث هدفت الدراسة إلى قياس تأثير التعلم الذاتي في توظيف مهارات التحاور الإلكتروني الصوتي، تكونت عينة الدراسة من 22 طالبًا وطالبة من السنة الثالثة في كلية التربية الثانية بجامعة تشرين، وقد استخدمت أدوات الدراسة اختبارًا تحصيليًا قبليًا وبعديًا واختبارًا أدائيًا، وتم رصد الأداء من خلال بطاقتي ملاحظة حيث تم بناء البرنامج التدريبي على أساس موديلات تعليمية قائمة على التعلم الذاتي. أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط بين الجانب الأدائي

والجانب المعرفي، كما ساهمت الموديلاات في التغلب على العقبات التي تعترض اكتساب المهارة، مما يدل على وجود أثر للبرنامج في توظيف الجانبين المعرفي والأدائي لدى الطلبة

تناولت دراسة (الفضالة، 2002) أثر التدريب في سلوك الموظفين من منظور رؤساء العمل حيث استهدفت الدراسة التعرف على تأثير التدريب في السلوك المهني للموظفين وفقاً لرؤية رؤسائهم وقد شملت عينة الدراسة موظفين وموظفات كويتيين وغير كويتيين ممن حصلوا على برامج تدريبية متخصصة خلال الأشهر الستة التي سبقت إجراء الدراسة حيث تم إجراء مقابلات مع رؤساء العمل لتقييم تأثير التدريب على سلوك الموظفين الذين تم اختبارهم، أظهرت النتائج أن هناك أثراً إيجابياً للتدريب الذي تلقاه الموظفون، مع التأكيد على وجود تأثير إيجابي ولكنه محدود، ومن التوصيات المهمة التي خرجت بها الدراسة، ضرورة التركيز على تدريب الموظفين ذوي التعليم العالي في القطاع الخاص مقارنة بنظرائهم في القطاع الحكومي كما أوصت الدراسة المؤسسات بزيادة الاهتمام بالمعايير التي تعزز مهارات وقدرات العاملين، مما يساهم في تحسين كفاءة الأداء وزيادة الإنتاجية

وتناولت دراسة (الصاعدي، 2002) دور برامج التدريب في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني حيث هدفت إلى توضيح تأثير برامج التدريب على تنمية المهارات البدنية وتأثيرها في إكساب المهارات الفنية للعاملين في الدفاع المدني بمنطقة المدينة المنورة، وقد توصلت النتائج إلى أن هناك عدم اختيار الموقع المناسب لتنفيذ برامج التدريب، بالإضافة إلى عدم كفاءة المدربين المشاركين في العملية التدريبية، كما أن الدراسة توصلت أيضاً إلى أن هناك غياب الحوافز المادية والمعنوية التي تساهم في نجاح هذه البرامج، بالإضافة إلى عدم توفر الوسائل والأجهزة التقنية اللازمة، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على تنمية المهارات المختلفة لدى العاملين لما لها من أثر فعال في تنفيذ المهام الموكلة إليهم. كما أكدت على أهمية تفعيل برامج التدريب على رأس العمل للتغلب على المشاكل السلبية التي تواجه العملية التدريبية، خاصة من ناحية التكلفة الاقتصادية. وأوصت أيضاً برفع كفاءة المدربين المشاركين في تنفيذ برامج التدريب واختيار العناصر الأكثر كفاءة لهذا الغرض. تتشابه هذه الدراسة مع دراسة فهد يوسف الفضالة في تناولها موضوع التدريب وأثره على أداء العاملين، لكن تختلف عنها في تركيزها على دور برامج التدريب في تنمية المهارات لدى العاملين

وتناولت دراسة (بشير، 2002) أثر التدريب على الأداء في المؤسسات العاملة، مستهدفةً توضيح تأثير التدريب على أداء العاملين في مؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية، كما سعت لتشخيص مشكلات التدريب من خلال تقييم عمليات التدريب في المؤسسة وتحديد نقاط القوة والضعف، وذلك في إطار نموذج لتطوير الأداء التدريبي، وقد أظهرت النتائج وجود اختلاف في المناهج والمحتويات التدريبية، مما يعكس عدم مواكبتها للتطورات المستمرة ولأساليب التدريب الحديثة، كما

كشفت الدراسة عن غياب دورات تدريبية مصممة وفق الاحتياجات الفعلية في المجالات الفنية والتقنية، فضلاً عن عدم كفاية المدة الزمنية لدورات التدريب وتعارض مواعييدها مع جداول عمل المتدربين، ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة إضافة الحوافز لتعزيز اهتمام المتدربين بالتحصيل العلمي، ومراجعة المناهج التدريبية بشكل دوري لضمان توافقها مع الأساليب الحديثة. كذلك، أكدت على أهمية متابعة تقارير الأداء للمتدربين بعد انتهاء الدورات وزيادة الدعم المالي لإدارات التدريب لتوفير التجهيزات اللازمة.

وتناولت دراسة (علي، 2002) تقييم التدريب وأثره على الأداء حيث هدفت إلى استعراض وتحليل تجربة مركز التدريب بهيئة الموانئ البحرية في تقييم ومتابعة التدريب، من خلال توضيح أهداف وأساليب ونماذج وأنواع التقييم والمتابعة المستخدمة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمسحي والاستقرائي، وأظهرت النتائج أهمية قياس وتقييم مردود التدريب للاستفادة من النتائج في تحسين الدورات المقبلة، أما أهم التوصيات، فتمثلت في ضرورة الاستعانة بالخبراء المتخصصين في تحديد الاحتياجات التدريبية، لضمان استخدام أساليب علمية دقيقة في تصميم البرامج التدريبية.

وتناولت دراسة (المدني، 2010) أثر التدريب على الأداء في المؤسسات العامة، حيث ركزت على دراسة مشكلات التدريب في الخطوط السعودية حيث هدف الباحث إلى تقييم عمليات التدريب داخل المؤسسة وتحديد نقاط القوة والضعف، واقتراح حلول ونموذج علمي لتطوير الأداء من خلال تحسين كفاءة وقدرات العاملين، وقد أظهرت النتائج أن المناهج والمحتويات التدريبية لا تتماشى مع التقدم المستمر ولا مع الأساليب العصرية، ومن التوصيات المهمة: ضرورة مراجعة المناهج التدريبية بصفة مستمرة، مع التأكيد على ضرورة أن تكون البرامج التدريبية متوافقة مع الأساليب الحديثة. كما أوصى كل قطاع أو مركز تدريبي بتحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على الأهداف المؤسسية.

وتناولت دراسة (خميس، 2010) أثر التدريب على أداء العاملين، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في تأثير التدريب على أداء العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط، وقد هدفت الدراسة إلى قياس أثر اختلاف البرامج التدريبية على مستوى أداء الموارد البشرية في الشركة، وقد أظهرت النتائج عدم مراعاة الأسس العلمية السليمة عند تصميم البرامج التدريبية، مما أدى إلى انخفاض كفاءة التدريب، ومن أهم التوصيات، فتمثلت في ضرورة تطوير وتحسين محددات كفاءة وفعالية البرامج التدريبية المقدمة من المؤسسة الوطنية للنفط. كما أكدت على أهمية قياس التغيرات في أداء العاملين بعد انتهاء التدريب بفترة تتراوح بين ثلاثة إلى ستة أشهر، ودراسة التغيرات المستمرة في البيئة المحيطة لضمان مواكبة التطورات في تكنولوجيا المعلومات.

هدفت دراسة (Bodimer، 2010) إلى بيان دور إدارة المعرفة كمتغير وسيط بين التدريب والتنمية وأداء العاملين في وزارة المالية في اليمن، استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من 250 مبحوثاً من مختلف المستويات

الإدارية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى التدريب والتنمية وتقييم أداء العاملين كان متوسطاً، وأكدت أن ممارسات إدارة المعرفة تؤثر على أداء العاملين، كما أشارت إلى وجود تأثير غير مباشر للتدريب والتنمية على الأداء بوجود إدارة المعرفة كمتغير وسيط، ما يميز هذه الدراسة هو تركيزها على العلاقة بين التدريب والتنمية وأثرهما على أداء الموظفين في بيئة العمل البلدي في الأردن

تناولت الدراسات السابقة أثر التدريب على الأداء في المؤسسات، حيث تشترك هذه الدراسات مع البحث الحالي في تركيزها على تأثير التدريب على الأداء، ومع ذلك، يتميز البحث الحالي بتركيزه الأكبر على تأثير التدريب في أداء العاملين بشكل فردي، بينما تناولت الدراسات السابقة تأثير التدريب على الأداء المؤسسي بشكل عام، كما تم تناول تقييم التدريب وأثره على الأداء في بعض الدراسات السابقة، حيث تتشابه مع البحث الحالي في التركيز على موضوع تدريب العاملين وأثره على الأداء. إلا أن البحث الحالي يعمق الفهم من خلال التركيز على أثر التدريب في أداء العاملين بصفة خاصة، بينما تركزت الدراسات السابقة على تأثير تقييم التدريب في الأداء العام

علاوة على ذلك، تناولت بعض الدراسات السابقة أثر التدريب على الأداء في المؤسسات العامة، حيث تتشابه مع البحث الحالي في التركيز على تدريب العاملين. ولكن، تختلف الدراسة الحالية في كونها تركز على أثر التدريب في أداء المؤسسة بشكل عام، بينما كانت الدراسات السابقة تركز على أثر التدريب على أداء الأفراد، أخيراً، تناولت دراسة سابقة أثر التدريب على أداء العاملين، حيث تتشابه مع البحث الحالي في موضوعها. إلا أن هذه الدراسة السابقة تركزت على تأثير اختلاف البرامج التدريبية على مستوى أداء الأفراد، في حين أن البحث الحالي يستعرض تأثير التدريب بشكل شامل على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء.

دراسة موسمي (2019) هدفت الى أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية في المستشفيات خاصتها (مستشفى الملك عبد الله)، تم تصميم استبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة فقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من الأطباء والمدراء والكوادر الطبية والإدارات حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد تم توزيع 70 استبانة تم استرجاع منها 65 صالحة للتحليل، ومن اهم نتائجها ان جودة التدريب يؤدي الى تحسين جودة الخدمات المقدمة من المستشفيات، وعدم مراعاة تطبيق التجديد في البرامج التدريبية وتطويرها، وعدم توفر التخصصات الطبية اللازمة التي تعكس جودة الخدمات الصحية في المستشفى، كما اصويت الدراسة الحالية على الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية على نحو علمي وعملي واعداد البرامج التدريبية والثقافية حول جودة الخدمات ومفهوم الجودة الشاملة

دراسة Kusumohardjo & Nugroho (2020)، تبحث هذه الدراسة في الالتزام التنظيمي للفريق في العلاقة بين تدريب الموظفين وجودة الخدمة، استخدم تدريب الموظفين ثلاث متغيرات، إمكانية الوصول إلى التدريب، ودعم التدريب، وفوائد التدريب حيث تم جمع البيانات التي تم الحصول عليها من نتائج الاتصال، سواء الموظفين أو العملاء في (Kampoeng Kidz) من خلال الاستبيانات تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات بأخذ عينات عشوائية تناسبية حيث تم توزيع 137 استبانة على الموظفين و 63 استبانة وزعت على عملاء كامبونج كيدز حيث تم إجراء نهج التحليل لفحص دور فعالية التدريب على الالتزام التنظيمي وتأثيره على جودة الخدمة باستخدام نهج المربعات الصغرى الجزئية (PLS) من خلال فحص النموذج الخارجي والنموذج الداخلي ، أظهرت النتائج أن إمكانية الوصول إلى التدريب كان لها تأثير على الالتزام التنظيمي للفريق، وكان لفوائد التدريب تأثير على الالتزام التنظيمي للفريق، ولم يكن لدعم التدريب أي تأثير على الالتزام التنظيمي للفريق، ولم يكن للالتزام التنظيمي أي تأثير على جودة الخدمة.

دراسة Pemán (2019)، تناولت الدراسة موضوع الاحتفاظ بالموظفين في منظمات الأعمال، من خلال اعتبار الالتزام التنظيمي مقدمة رئيسية لها، والتركيز على تأثير تدريب الموظفين وتطويرهم على الالتزام التنظيمي في بيئة الأعمال الحالية، تدرك الشركات جيداً القيمة غير القابلة للقياس التي يوفرها لها رأس المال البشري، ولهذا السبب، تتنافس الشركات من أجل الحصول على أفضل أداء والحفاظ عليه. مع وضع هذا في الاعتبار، لقد اتبعت صياغة هذه الورقة طريقة استقرائية. بعد مراجعة المقالات الأكاديمية الرئيسية، تم إجراء مسح ميداني مع عينة من 283 مستجيباً كانت التدابير المستخدمة هي التدريب، ودوران، والالتزام بحيث تم تحليل المقالات الأكاديمية الرئيسية في هذا المجال، وبعد ذلك، بمساعدة نتائج الاستبيان، تم تطوير نموذج يهدف تحديد كيفية تأثير المتغيرات المختلفة على الالتزام التنظيمي وقد أكدت النتائج على أهمية التدريب والتطوير في الاحتفاظ بالموظفين في مؤسسات الأعمال ومع ذلك ، إذا أرادت هذه المنظمات أن تظل قادرة على المنافسة في مشهد الأعمال الحالي ، يجب على المتخصصين في الموارد البشرية أن يضعوا في اعتبارهم أن نهج مقاس واحد يناسب الجميع لإدارة الموارد البشرية بشكل عام لم يعد يعمل ولا يقتصر الأمر على تزويد الموظفين بالتدريب ولكن منحهم التدريب الذي يحتاجون إليه علاوة على ذلك ، يطلب الموظفون معاملتهم ليس فقط على أنهم "مورد" ، ولكن كبشر إذ أن الشركات التي تتكيف مع احتياجات الموظفين وتسمح لهم بأداء وظائفهم بالطريقة التي تناسبهم بشكل أفضل هي أمر لا بد منه لنجاح الأعمال

دراسة Elziny (2021)، ركزت الدراسة على الترابط بين بعض الممارسات الإدارية لجودة الخدمة وقد اتضح من تقييم موظفي المكاتب الأمامية للدعم التنظيمي والتدريب على الخدمة والتمكين وأداء استعادة الخدمة من خلال التزامهم العاطفي في قطاع

الفنادق المصري يقدم هذا البحث نتائج استبيان تم توزيعه على 219 موظفًا من إدارة المكاتب الأمامية لفنادق الخمس نجوم في القاهرة تم اعتماد مقاييس تم تطويرها مسبقًا والتحقق من صحتها للدعم التنظيمي والتدريب على الخدمة والتمكين والالتزام العاطفي وأداء استعادة الخدمة لاختبار فرضيات البحث وقد أشارت النتائج إلى أن الدعم التنظيمي والتدريب على الخدمة والتمكين والالتزام العاطفي للموظفين ترتبط ارتباطًا مباشرًا بأداء استعادة الخدمة، على الرغم من عدم وجود تأثير مباشر للتدريب على الخدمة على الالتزام العاطفي للموظفين علاوة على ذلك، فإن الالتزام العاطفي للموظفين يتوسط جزئيًا في العلاقة بين الدعم التنظيمي والتمكين وأداء استعادة الخدمة وبالتالي، يمكن أن يرتبط الدعم والتمكين التنظيمي ارتباطًا وثيقًا بتحقيق مستوى أعلى من أداء استرداد الخدمة في إدارة المكاتب الأمامية بوساطة الالتزام العاطفي لموظفيها وأوضحت النتائج أيضًا أن تنفيذ الدعم التنظيمي المناسب استثمارًا جيدًا في السلوك النفسي لموظفي المكاتب الأمامية والذي يعزز في النهاية نموهم ويحسن رغبتهم الداخلية في العمل الجاد علاوة على ذلك، فإن تمكينهم يزيد من ثقتهم في اتخاذ قراراتهم والشعور بالرضا تجاه الفندق مما يساعد بدوره في اتخاذ القرارات الفنية المناسبة في التعامل مع فشل الخدمة وشكاوى العملاء نظرًا لأن العديد من المديرين يدركون أهمية التزام الموظف، فقد يستفيد مديرو الفنادق من الحصول على استراتيجيات إدارية جديدة فعالة في زيادة الالتزام العاطفي لموظفي المكاتب الأمامية وأداء الخدمة بشكل عام

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

وبناء على ما ذكر في الدراسات السابقة يمكن ملاحظة أن أثر التدريب على أداء الموظفين قد أصبح موضعًا للبحث في

الدراسات السابقة وأنه يتم تناولها في ابعاد ودول مختلفة، تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بما يلي:

1. يمكن اعتبار هذه الدراسة كأول دراسة لبحث أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء

2. تتوقع الدراسة الحالية زيادة الوعي بالتدريب واثره على أداء الموظفين

3. أجريت معظم الدراسات السابقة لقياس البرامج التدريبية وأثرها على جودة الخدمة، ولكن دراسات قليلة

درست التأثير المباشر للتدريب على أداء الموظفين في شركة الكهرباء

4. تم تنفيذ معظم الدراسات السابقة في بلدان مختلفة وخاصة خارج السعودية، سيتم تنفيذ الدراسة الحالية

في مدينة الرياض

5. سيقارن البحث الحالي بين نتائج هذه الدراسة ونتائج الدراسات السابقة لتسليط الضوء على أوجه التشابه

والاختلاف التي قد تكون موجودة

-الإطار النظري-

التدريب:

يُعنى التدريب بإعداد الموظفين الجدد لمواجهة التحديات التي قد تواجههم في العمل. كما يساعد التدريب أيضًا على تطوير مهارات الموظفين القدامى وتعزيز قدراتهم. (بارون، 2009، ص 106)

مفهوم التدريب:

يُعتبر التدريب منهجًا مخططًا لتحسين الموارد البشرية في المنظمة من خلال تزويد الأفراد بخبرات ومعارف معينة. يهدف التدريب إلى تحسين وتطوير المهارات، مما يؤدي إلى تغيير إيجابي في الاتجاهات والسلوكيات، ويساعد الأفراد على أداء مهامهم الحالية والمستقبلية بكفاءة. وبالتالي، يسهم ذلك في رفع مستوى الإنتاج وتحقيق أهداف المنظمة. (نعسي، 2000، ص 106)

الأداء:

يُعرّف الأداء بأنه قدرة الفرد على تحقيق أهداف معينة وفق معايير محددة. كما يمكن للمراقب الخارجي تقييم هذا الأداء بدقة، حيث يرتبط ارتباطًا وثيقًا بقدرات الفرد ودوافعه لتحقيق المهام الموكلة إليه بشكل مرضٍ، مما يؤثر على نتائج أدائه. (العتيبي، 2007، ص 66)

أداء العاملين

يُشير أداء العاملين إلى النتائج التي تسعى الأنشطة المختلفة لتحقيقها ضمن إطار المنظمة حيث يتم ربط هذه النتائج بالأهداف التي تهدف الأنشطة إلى تحقيقها داخليًا. (عبدالمحسن وتوفيق، 2002، ص 66)

البرامج التدريبية

وهو نشاط مخطط وموجه إلى تطوير المهارات لفئات معينة من العاملين بهدف اكسابهم القدرات والمهارات والمعارف والخبرات لتطوير عملهم ولتحسين أدائهم ولتمكينهم من اجراء أداء فعال وذات مغزى يقودهم الى تحقيق أهدافهم الشخصية واهداف المنظمة بأعلى كفاءة (Waqanimaravu & Arasanmi,2020)

نعرف إجرائيا

بانها الأنشطة المخططة والموجهة لفئات معينة من العاملين لغرض اكسابهم القدرات والمهارات والخبرات في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض وستقاس من خلال استبانة الدراسة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

-المنهجية وطرق البحث.

يتضمن هذا المبحث وصفاً لإجراءات البحث ومنهجية البحث وأدوات البحث والأساليب الإحصائية كما يلي:

في ضوء تساؤلات البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً أو يعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وتوضيح خصائصها وتعبيراً كمياً بوصفها رقمياً وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج المناسب لمثل هذا البحث لتجميع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث الحالي والإجابة عن تساؤلاته، كما تم الاعتماد على الأسلوب التحليلي في تحليل نتائج الاستبيان وفق البرنامج الإحصائي (spss).

-مجتمع البحث

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض، وكانت عينة البحث مكونة من (50) موظف

أساليب وأدوات جمع البيانات

اعتمد الباحث على المصادر التالية لجمع البيانات والتي تطلبها هذه الدراسة وتتمثل في الآتي:

1. البيانات الأولية:

الاستبانة: تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة حيث تم توزيع الاستبيان على (50) فرد وهم عينة الدراسة، وقد تم التوزيع بشكل عشوائي وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس هذه المحاور وكما يلي: (1) غير موافق بشدة و(2) لدرجة غير موافق و(3) لدرجة محايد ودرجة (4) موافق و(5) لدرجة موافق بشدة.

2. البيانات الثانوية:

وتتمثل هذه البيانات في الكتب والدوريات ذات العلاقة بالموضوع والمقالات المختلفة المتوفرة في شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)

رابعاً: أساليب تحليل البيانات

تم اختيار الأساليب الإحصائية بما يتناسب مع طبيعة فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي Statistical Package for Social Sciences (SPSS) في تحليل البيانات التي تم جمعها لأغراض الدراسة، وتم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي مثل النسب المئوية والتكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري وكما استخدم الباحثون أسلوب الانحدار الخطي البسيط للتحقق من الأثر بين متغيرات الدراسة

صدق أداة الدراسة

للتأكد من وضوح الاستبانة وملاءمتها لقياس فرضيات الدراسة قام الباحثون بعرضها على ثلاثة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتم الأخذ بعين الاعتبار كافة الملاحظات والآراء التي أبدوها المحكمون، ومن ثم تم إعداد الصيغة النهائية للاستبانة.

- اختبار ثبات أداة الدراسة

جدول 1 يبين معامل الثبات للأداة باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا

م	المحاور	عدد العبارات	معامل كرونباخ
التدريب	التقييم والانطباع عن التدريب	6	0.377
الفنديقي	الدعم التنظيمي للشركة	6	0.543
الكلي		12	0.892

من خلال الجدول السابق يتضح بأن معامل الثبات الكلي (0.89) وهو معامل ثبات قوي ومقبول علمياً.

تصحيح الأداة:

لقد تم اعتماد التوزيع التالي للفقرات في عملية تصحيح فقرات أداة الدراسة كما يلي

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

-حدود البحث

حدود البحث

يتضمن نطاق الدراسة مناقشة تفصيلية حول التأثيرات المختلفة للتدريب على اداء الموظفين من منظور إداري وكذلك فردي ينصب التركيز على معرفة الحالة الحالية لبرنامج التدريب والتطوير، علاوة على ذلك، لمعرفة مدى استعداد الموظفين لتحقيق برنامج التدريب والتطوير الحالي لزيادة مستوى الأداء الوظيفي للموظفين وتم تحديد البحث في التعرف على مدى تأثير تدريب العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تجاه عملهم في مدينة الرياض

تتمثل حدود البحث في التالي:

الحدود الموضوعية: سوف يركز هذا البحث على اثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

الحدود المكانية: سوف تقتصر هذه الدراسة على الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

الحدود البشرية: سوف يتم توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

الحدود الزمانية: سوف يتم اتمام هذه الدراسة في العام الجامعي 2025/2024 م

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: تحليل البيانات

تحليل خصائص العينة

تم تحليل متغيرات العينة من حيث خصائصهم الشخصية وكما يلي:-

1. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

يبين الجدول التالي نتائج التحليل الوصفي (التكرار والنسب المئوية) المتعلقة بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

جدول 2 توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

م	متغير	التكرار	النسبة %
1	ذكر	15	30%
2	انثى	35	70%
الكلي		50	100%

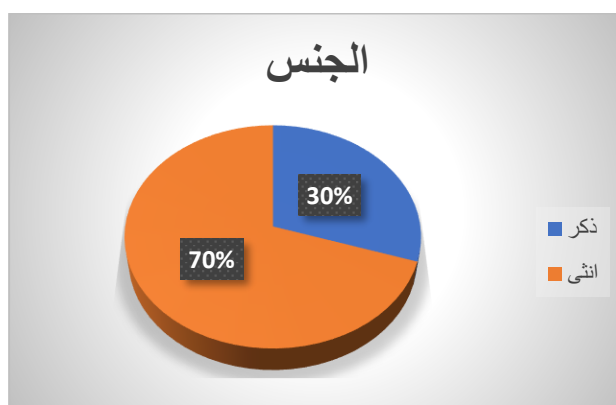
المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

من خلال الجدول السابق اتضح لنا أن معظم افراد العينة من الاناث وعددهم (35) فرد ونسبة 70%. وأن عدد الذكور

(15) فرد ونسبة 30%. والشكل التالي يوضح ذلك

رسم توضيحي

رسم توضيحي 1 توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من مخرجات التحليل الاحصائي spss.

2- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

يبين الجدول التالي نتائج التحليل الوصفي (التكرار والنسب المئوية) المتعلقة بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.

2. توزيع افراد العينة حسب متغير العمر

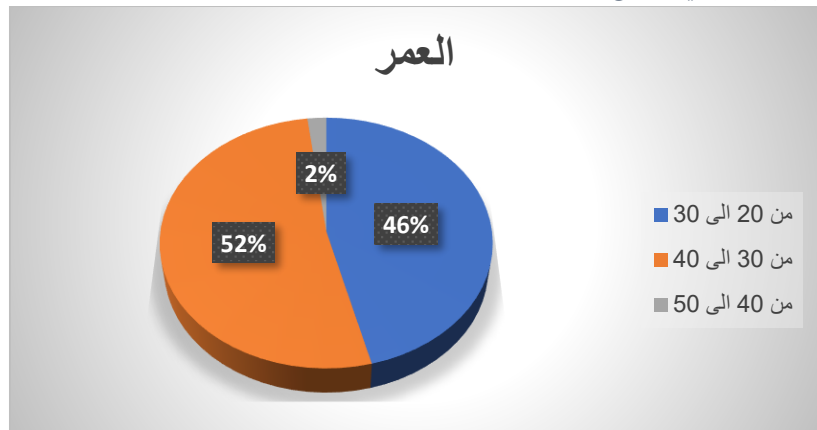
جدول 3 توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

م	الفئة	التكرار	النسبة %
1	من 20 الى 30 سنة	23	46%
2	من 30 الى 40 سنة	26	52%
3	من 40 الى 50 سنة	1	2%
المجموع		50	100%

المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

من خلال الجدول رقم (3) نجد أن اغلب افراد العينة تتراوح أعمارهم بين (من 30 الى 40 سنة) وذلك بتكرار (26) فرد، وبنسبة 52%, وجاء في المرتبة الثانية من تقع أعمارهم بين (20 إلى 30 سنة) وذلك بتكرار (23) فرد وبنسبة 46%, وجاء في المرتبة الثالثة من تقع أعمارهم بين (من 40 إلى 50 سنة) وذلك بتكرار (1) فرد واحد وبنسبة 2 %, والشكل التالي يوضح ذلك

رسم توضيحي 2 توزيع افراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

3. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

يبين الجدول التالي نتائج التحليل الوصفي (التكرار والنسب المئوية) المتعلقة بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

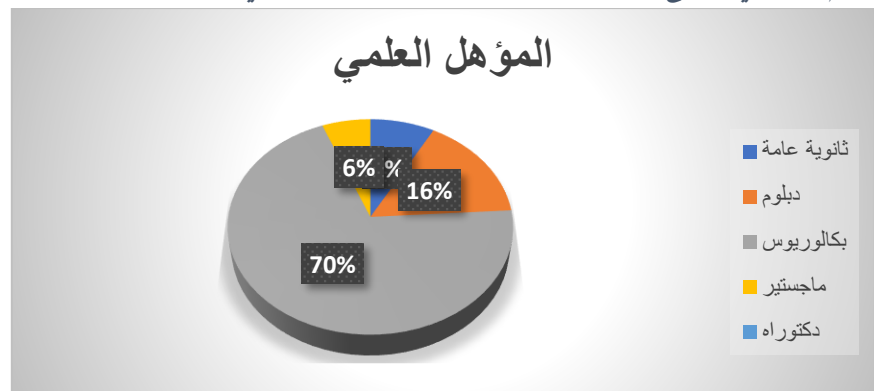
جدول 4 توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

م	الفئة	التكرار	النسبة %
1	ثانوية عامة	4	8%
2	دبلوم	8	16%
3	بكالوريوس	35	70%
4	ماجستير	3	6%
5	دكتوراه	0	0%
المجموع		50	100%

المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

من خلال الجدول رقم (4) نجد أن أغلب افراد العينة حاصلين على مؤهل بكالوريوس وذلك بتكرار (35) فرد، وبنسبة 70%، وجاء في المرتبة الثانية الحاصلين على مؤهل دبلوم وذلك بتكرار (8) فرد وبنسبة 16%، وجاء في المرتبة الثالثة الحاصلين على مؤهل ثانوية عامة وذلك بتكرار (4) افراد وبنسبة 8% وجاء في المرتبة الرابعة الحاصلين على مؤهل ماجستير وذلك بتكرار (3) افراد وبنسبة 6%، وجاء في المرتبة الخامسة والاخيرة الحاصلين على مؤهل دكتوراه وذلك بتكرار (0) فرد وبنسبة 0%، والشكل التالي يوضح ذلك

رسم توضيحي 3 توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل الدراسي



المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

4. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

يبين الجدول التالي نتائج التحليل الوصفي (التكرار والنسب المئوية) المتعلقة بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

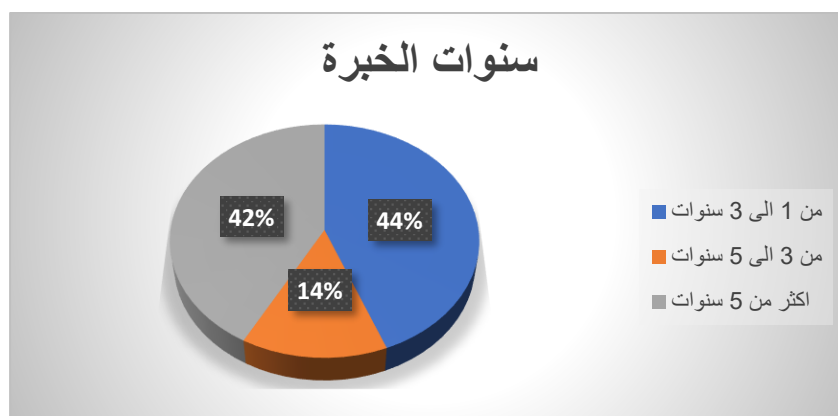
جدول 5 توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

م	الفئة	التكرار	النسبة %
1	من 1 الى 3 سنوات	22	44%
2	من 3 الى 5 سنوات	7	14%
3	أكثر من 5 سنوات	21	42%
المجموع		50	100%

المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

من خلال الجداول رقم (4) نجد أن اغلب افراد العينة تتراوح خبرتهم من 1 إلى 3 سنوات وذلك بتكرار (22) فرد، وبنسبة 44%، وفي المرتبة الثانية من تقع خبرتهم أكثر من 5 سنوات وذلك بتكرار (21) فرد وبنسبة 42%، ويأتي في المرتبة الثالثة من خبرتهم من 3 إلى 5 سنوات بتكرار (7) افراد وبنسبة 14%، والشكل التالي يوضح ذلك:

رسم توضيحي 4 توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

ثانياً: مناقشة النتائج واختبار صحة الفرضيات

التحليل الوصفي لمحاوَر الاستبانة

فيما يلي عرضاً لنتائج تحليل المجموعات المختلفة، حيث تكونت الاستبانة من (12) فقرة توزعت على المحاور التالية:

المحور الأول: التقييم والانطباع عن التدريب (6) فقرات.

المحور الثاني: الدعم التنظيمي للشركة (6) فقرات.

المحور الأول: التقييم والانطباع عن التدريب

يبين الجدول التالي نتائج التحليل الوصفي (المتوسط والانحراف المعياري والترتيب والتقدير اللفظي) المتعلقة ببعد

المحور الأول: التقييم والانطباع عن التدريب

جدول 6 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعْد التقييم والانطباع عن التدريب

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
1	تشجعي الشركة على تطوير مهاراتي ويخصصوا وقتاً للتدريب والتطوير	4.16	.738	3	عالي جداً
2	جودة التدريب الذي تلقينته من الشركة كانت عالية	4.00	1.030	5	عالي جداً
3	التدريب ساعدني في تحسين مهاراتي الوظيفية	3.28	.834	6	عالي جداً
4	التدريب كان ملائماً لاحتياجات وظيفتي	4.28	.730	1	عالي جداً
5	جهة عملي تدفع لي قيمة أي دورة تدريبية مرتبطة بتطوير مهاراتي في العمل	4.20	.782	2	عالي جداً
6	هذه المؤسسة ملتزمة بتدريب موظفيها	4.15	.752	4	عالي جداً
	المتوسط الحسابي العام	4.0117	0.1073		عالي

المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن الفقرة الرابعة، التي تنص على "التدريب كان ملائماً لاحتياجات وظيفتي"، حصلت على أعلى متوسط قدره 4.28. وهذا يشير إلى أن الموظفين يشعرون بأن التدريب المقدم يتناسب مع احتياجاتهم العملية، مما يعكس فاعلية البرامج التدريبية في تلبية متطلبات العمل بشكل إيجابي

أما الفقرة الخامسة، التي تقول "جهة عملي تدفع لي قيمة أي دورة تدريبية مرتبطة بتطوير مهاراتي في العمل"، فقد حققت متوسطاً قدره 4.20. وهذا يدل على دعم الشركة لمبادرات تطوير المهارات، مما يعزز الالتزام والرضا لدى الموظفين ويشجعهم على المشاركة في فرص التدريب المتاحة

فيما يتعلق بالفقرة الأولى، التي تفيد بأن "تشجعتني الشركة على تطوير مهاراتي ويخصصوا وقتاً للتدريب والتطوير"، فقد حصلت على متوسط 4.16. وهذا يعكس التزام الشركة بتوفير الفرص اللازمة لتطوير المهارات، مما يساهم في تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسة

وعن الفقرة السادسة، التي تشير إلى "هذه المؤسسة ملتزمة بتدريب موظفيها"، فقد حصلت على متوسط 4.15. وهذا يدل على أن الموظفين يشعرون بأن هناك التزاماً عاماً من المؤسسة بتدريبهم، مما يعزز الثقة في جهود الشركة في مجال التنمية البشرية

بينما حصلت الفقرة الثانية، التي تقول "جودة التدريب الذي تلقيته من الشركة كانت عالية"، على متوسط 4.00. وهذا يشير إلى رضا الموظفين عن جودة البرامج التدريبية، رغم أنها أقل قليلاً من الفقرات الأخرى، مما قد يستدعي مزيداً من التركيز على تحسين الجودة.

وأخيراً، حصلت الفقرة الثالثة، التي تنص على "التدريب ساعدني في تحسين مهاراتي الوظيفية"، على أدنى متوسط قدره 3.28. وهذا يشير إلى وجود حاجة لتحسين فعالية التدريب في تعزيز المهارات الوظيفية، مما يستدعي تقييم البرامج التدريبية الحالية لضمان تحقيق النتائج المرجوة

المحور الثاني: تقييم وانطباع الموظف عن الدعم التنظيمي للشركة

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها التنظيمي

يبين الجدول التالي نتائج التحليل الوصفي (المتوسط والانحراف المعياري والترتيب والتقدير اللفظي) المتعلقة ببعدها الدعم التنظيمي للشركة في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

جدول 7 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها الدعم التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

الرقم	بعد الأجهزة والمعدات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
1	الشركة توفر بيئة داعمة للتدريب والتطوير	3.22	1.183	5	عالي
2	الإدارة العليا تدعم برامج التدريب	3.86	1.246	3	عالي
3	أستطيع الوصول بسهولة إلى الموارد اللازمة للتدريب	3.78	1.036	4	عالي
4	ادارة الشركة تقدر مساهماتي وجهدي في العمل	4.14	.808	1	عالي جداً
5	ادارة الشركة تهتم بالرضا الكلي لي في وظيفتي	3.62	.987	6	متوسط
6	أشعر أن الشركة تستثمر في تطوير مهاراتي.	4.06	.896	2	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.780	0.480		عالي

المصدر: بالاعتماد على مخرجات (spss).

تظهر النتائج في الجدول استبياناً تم إجراؤه لقياس آراء الموظفين حول بيئة العمل والدعم المقدم من الإدارة في مجال التدريب والتطوير. تم تقييم ستة جوانب مختلفة، حيث تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لكل جانب. حصلت الفقرة الرابعة على أعلى متوسط قدره 4.14، حيث تعكس العبارة "إدارة الشركة تقدر مساهماتي وجهدي في العمل" تقدير الموظفين للجهود التي يبذلونها. الانحراف المعياري المنخفض (0.808) يدل على توافق آراء الموظفين في هذا الجانب، مما يؤكد أن معظمهم يشعرون بالتقدير من قبل الإدارة.

جاءت الفقرة السادسة في المرتبة الثانية بمتوسط 4.06، حيث تعبر العبارة "أشعر أن الشركة تستثمر في تطوير مهاراتي" عن رضا الموظفين عن التزام الشركة بتطويرهم. الانحراف المعياري (0.896) يشير إلى مستوى جيد من الاتفاق بين الآراء. بينما حصلت الفقرة الثانية على متوسط 3.86، مما يدل على أن "الإدارة العليا تدعم برامج التدريب"، وهذا

يشير إلى وجود دعم من الإدارة العليا للتدريب، رغم أن الانحراف المعياري (1.246) يعكس تبايناً أكبر في الآراء، مما يعني أن بعض الموظفين قد لا يشعرون بنفس القدر من الدعم.

أما الفقرة الثالثة، فقد حصلت على متوسط 3.78، حيث تعبر العبارة "أستطيع الوصول بسهولة إلى الموارد اللازمة للتدريب" عن مدى سهولة الوصول إلى الموارد. الانحراف المعياري (1.036) يدل على بعض الاختلاف في آراء الموظفين، مما يشير إلى أن الوصول إلى الموارد قد يكون متبايناً. في المقابل، حصلت الفقرة الخامسة على متوسط 3.62، مما يعني أن "إدارة الشركة تهتم بالرضا الكلي لي في وظيفتي" كانت الأقل تقييماً، حيث يعكس الانحراف المعياري (0.987) وجود تباين في الآراء، حيث قد يشعر بعض الموظفين بأن هناك حاجة لتحسين مستوى الاهتمام برضاهم.

أخيراً، حصلت الفقرة الأولى على أدنى متوسط 3.22، حيث تعكس العبارة "الشركة توفر بيئة داعمة للتدريب والتطوير" الحاجة إلى تحسين بيئة العمل. الانحراف المعياري (1.183) يشير إلى تباين كبير في الآراء، مما يدل على أن بعض الموظفين لا يشعرون بالدعم الكافي في هذا الجانب. بشكل عام، حصل المتوسط الحسابي العام على 3.780، مما يعكس مستوى "عالي" من الرضا بين الموظفين. على الرغم من أن معظم الجوانب حصلت على تقديرات "عالية"، إلا أن النتائج تشير إلى مجالات تحتاج إلى تحسين، خاصة في توفير بيئة داعمة للتدريب وتلبية احتياجات الموظفين لضمان تحقيق رضاهم الشامل

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية الأولى:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) لأثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة

السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

وللتأكد من صحة ذلك قام الباحث باستخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول 8 معادلة الانحدار الخطي المتعدد لإثبات أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في

التدريب					
البيان	R	R2	F	Beta	T
مستوى الدلالة					
(Constant)	.789a	.623	14.533		2.992
التقييم والانطباع عن التدريب				-.236-	-1.516-
الدعم التنظيمي للشركة				.229	1.789
					.005
					.137
					.080

مدينة الرياض

أشارت النتائج السابقة أن المتغير المستقل (التدريب) تفسر ما نسبته من قوة العلاقة ($R=0,789$) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وأوضحت كذلك أن العلاقة بين التدريب وبين الأداء الوظيفي علاقة طردية ولاختبار الفرضية نلاحظ أن قيمة ($Sig=0.005$) وهي أقل من مستوى الدلالة ($0,05$) وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب في الأداء الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض، إذن نقبل بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب وبين الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a<0.05$) لبعد التقييم والانطباع عن التدريب في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

وللتأكد من الأثر قام الباحث باستخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول 9 معادلة الانحدار الخطي البسيط لإثبات أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

التدريب						البيان
مستوى	T	Beta	F	R2	R	
الدلالة						
	4.558	.500	15.970	.250	.500a	التقييم والانطباع عن
	3.996					التدريب

من خلال الجدول السابق والذي يوضح ارتباط بيرسون بين المتغيرين (التقييم والانطباع عن التدريب) ان قوة العلاقة ($R=.500a$) وهذه القيمة مطلقة لا توضح اتجاه العلاقة ولتعرف على كون العلاقة طردية أو عكسية ننظر الى قيمة (Beta) فنجدها موجبة (.500). وبالتالي فإن العلاقة طردية ومن قيمة مربع الارتباط (R^2) نجد أن المتغير المستقل (التقييم والانطباع عن التدريب) يفسر ما نسبته (.250) من التباين الحاصل في المتغير التابع (التدريب) وأن بقية النسبة تعود الى عوامل أخرى لم يتطرق لها الباحث

ولاختبار الفرضية نلاحظ أن قيمة ($Sig=0.000$) وهي اقل من مستوى الدلالة (0,05) وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التقييم والانطباع عن التدريب وبين التدريب في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض أو يمكن النظر الى قيمة (t) فنجدها (4.558) وهي أكبر من قيمة (t) المجدولة (3,996) عند مستوى الدلالة (0,05) اذن نقبل بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التقييم والانطباع عن التدريب وبين التدريب في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a<0.05$) لبعد الدعم التنظيمي للشركة في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

وللتأكد من الأثر قام الباحثون أسلوب معادلة الانحدار الخطي البسيط كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول 10 معادلة الانحدار الخطي البسيط لإثبات أثر بعد الدعم التنظيمي للشركة على التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

البيان		التدريب			
R	R2	F	Beta	T	مستوى الدلالة
.484a	.234	14.647	.484	8.904	0.00

من خلال الجدول السابق والذي يوضح ارتباط بيرسون بين المتغيرين (الدعم التنظيمي للشركة الالتزام التنظيمي) أن قوة العلاقة ($R=.484a$) وهذه القيمة مطلقة لا توضح اتجاه العلاقة ولتعرف على كون العلاقة طردية أو عكسية ننظر إلى قيمة (Beta) فنجدها موجبة ($.484$). أي أنها علاقة طردية

من قيمة مربع الارتباط (R^2) نرى أن المتغير المستقل (الدعم التنظيمي للشركة) يفسر ما نسبته ($.234$) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وأن بقية النسبة تعود إلى عوامل أخرى لم يتطرق لها الباحث ولاختبار الفرضية نلاحظ أن قيمة ($Sig=0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الدعم التنظيمي للشركة وبين التدريب في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

الفرضية الرئيسية الثانية:

- لا يوجد فروق في إجابات أفراد عينة البحث حول أثر التدريب على الأداء الشركة السعودية للكهرباء تعزى للاختلافات الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

ويشتق من الفرضية الرئيسية الثانية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير (الجنس) (ذكر- أنثى).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام أسلوب T.test كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول 11 المتوسطات وقيمة "t" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى لمتغير الجنس

المحور	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "t"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	ذكر	15	3.50	0.80	1.50	0.15	غير دالة
	أنثى	35	3.80	0.70			إحصائياً

يتضح من نتائج الجدول السابق أن متغير الجنس لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض حيث يتكون عدد العينة من 15 ذكراً و35 أنثى. تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق تعزى للاختلاف في متغير الجنس (ذكر- أنثى)، حيث أن قيمة "sig" غير دالة إحصائياً، إذ بلغت قيمة الدلالة (0.15)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبالتالي، فإن ذلك يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير الجنس.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير العمر (من 20 إلى 30 سن، من 30 إلى 40 سنة، من 40 إلى 50 سنة)

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب (one way ANOVA)

جدول 12 المتوسطات وقيمة "ف" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على اداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير الجنس

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	12.678	3	4.226	.766	.519	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	253.832	46	5.518			
	المجموع	266.510	49				

يتضح من نتائج الجدول السابق أن متغير العمر لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لاتجاهات العينة حول أثر التدريب الفندي على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير العمر، حيث أن قيمة "sig" غير دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة (0.519). وهي قيمة غير دالة إحصائياً كونها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب اداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير العمر

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في المتغيرات (المؤهل العلمي) (ثانوية عامة - دبلوم-بكالوريوس – ماجستير- دكتوراه).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام أسلوب (one way ANOVA)

جدول 13 المتوسطات وقيمة "ف" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في المتغيرات (المؤهل العلمي)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	21.365	4	5.341	.980	.428	غير دالة
	داخل المجموعات	245.145	45	5.448			إحصائياً
	المجموع	266.510	49				

يتضح من نتائج الجدول السابق أن متغير المؤهل العلمي لم تكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير المؤهل العلمي، حيث أن قيمة "sig" غير دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة (0.939) وهي قيمة غير دالة إحصائياً كونها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في المتغيرات (المؤهل العلمي)

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في فنادق أربعة نجوم في مدينة جدة تعزى للاختلاف في متغير (سنوات الخبرة).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في إجابة أفراد العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير (سنوات الخبرة)

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام أسلوب (one way ANOVA)

جدول 14 المتوسطات وقيمة "ف" لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير (سنوات الخبرة)

مصدر التباين	مجموع	درجات	متوسط	قيمة	قيمة	مستوى
المجال	المربعات	الحرية	المربعات	"ف"	الدلالة	الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3	5.247	.962	.419	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	46	5.452			
	المجموع	49				

يتضح من نتائج الجدول السابق أن متغير سنوات الخبرة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير (سنوات الخبرة)، حيث أن قيمة "sig" غير دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة (.419) وهي قيمة غير دالة إحصائياً كونها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير (سنوات الخبرة)

النتائج والتوصيات

النتائج

بناءً على التحليل السابق فقد توصل البحث الى مجموعة من النتائج سوف نقوم بعرضها على النحو التالي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب \ في الأداء الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التقييم والانطباع عن التدريب وبين التدريب في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الدعم التنظيمي للشركة وبين التدريب في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقييم وانطباع الموظف عن الالتزام التنظيمي للموظف على التدريب في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في المتغيرات (المؤهل العلمي)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لاتجاهات العينة حول أثر التدريب على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض تعزى للاختلاف في متغير سنوات الخبرة.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن اقتراح عدد من التوصيات والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحقيق تحسين في الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض ومنها:

- توفير تدريب عالي الجودة للموظفين في الشركة، حيث تشير النتائج إلى وجود أثر إيجابي للتدريب على الالتزام التنظيمي للموظفين، لذلك يجب أن يكون هذا التدريب على مستوى عالٍ من الجودة ويغطي جوانب عديدة من العمل
- توفير دعم تنظيمي مناسب للموظفين في الشركة، حيث تشير النتائج إلى وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي على الالتزام التنظيمي للموظفين حيث يمكن تحسين دعم الشركة من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتحفيزية وتوفير فرص الترقية والتطور المهني

- إجراء تقييم لفعالية التدريب وتحديد مدى الانطباع الذي يتركه لدى المتدربين، حيث تشير النتائج إلى وجود أثر إيجابي لبعد التقييم والانطباع عن التدريب على الالتزام التنظيمي لذلك يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين جودة التدريب وتحديد المناطق التي تحتاج إلى تحسين
- تشجيع الموظفين على التقييم والإبداع وتحفيزهم على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم، حيث تشير النتائج إلى وجود أثر إيجابي لتقييم وانطباع الموظف عن الالتزام التنظيمي على التدريب لذلك يمكن تطوير نظام تقييم فعال وشامل للموظفين وتشجيعهم على تحسين أدائهم
- الاهتمام بتوفير بيئة عمل محفزة وتحفيزية، حيث تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة فيما يتعلق بأثر التدريب على أداء الموظفين، لذلك يمكن تحسين بيئة العمل من خلال توفير فرص للموظفين للمشاركة في صنع القرار وتحسين العمليات الداخلية للشركة، وتحفيزهم على تطوير مهاراتهم والمساهمة في نجاح الشركة
- إجراء دراسات أخرى لتحديد عوامل أخرى يمكن أن تؤثر على الالتزام التنظيمي للموظفين في الشركة، حيث يمكن أن يساعد ذلك على تحسين جودة العمل وتحقيق نتائج أفضل

الخاتمة

في ختام هذا البحث، يتضح أن التدريب يعد أحد العناصر الأساسية التي تسهم في تحسين أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء. لقد استعرضت الدراسة تأثير التدريب على الأداء الوظيفي، مشيرة إلى أن برامج التدريب الفعالة تعزز من كفاءة الموظفين وتزيد من مستوى التزامهم تجاه المنظمة، حيث تظهر النتائج أن التدريب لا يقتصر فقط على تطوير المهارات الفنية، بل يسهم أيضاً في تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على التعامل مع التحديات اليومية. كما أن التقييم الإيجابي للبرامج التدريبية من قبل الموظفين يعكس فعاليتها في تلبية احتياجاتهم المهنية وتعزيز انتمائهم للمؤسسة، علاوة على ذلك، تناولت الدراسة العوامل المؤثرة في العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، مثل الدعم الإداري والتعاون بين أعضاء الفريق، مما يبرز أهمية بيئة العمل الإيجابية في تحقيق النتائج المرجوة. وتؤكد الدراسة أن وجود دعم تنظيمي قوي يعزز من فعالية التدريب ويزيد من تأثيره الإيجابي على الأداء، لذلك توصي الدراسة بضرورة استمرار استثمار الشركة في برامج التدريب وتطويرها لتكون متناسبة مع احتياجات السوق ومتطلبات العمل المتغيرة. كما ينبغي تعزيز التواصل بين الإدارات لضمان فعالية هذه البرامج، وتوفير حوافز تشجع الموظفين على المشاركة

الفعالة، إذ ان نجاح أي منظمة يعتمد بشكل كبير على قدرتها على تطوير مواردها البشرية، مما يجعل التدريب استثماراً ضرورياً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. في النهاية، يمكن القول إن تعزيز التدريب وتطويره في الشركة السعودية للكهرباء سيؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام للمنظمة

المراجع

-المراجع العربية-

- أبو رمان، اسعد حماد & احمد، علاء الدين، محمد، (2012) العلاقة بين التسويق الداخلي والالتزام التنظيمي للعاملين في الفنادق الأردنية، كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الموصل تنمية الرافدين العدد 109 مجلد 34 لسنة 2012، ص 45-63
- أحمد الحبشي، ف.، فوزي، أحمد عبد اللطيف مرسى & عبد الوهاب أحمد أحمد. (2018). أثر الدمج بين بعض تطبيقات الويب 2, 0 والحوسبة السحابية على تنمية مهارات الإحصاء الحاسوبي لدى طلاب (المندفعين المترويين) معلم الحاسب الآلي. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية*. 187-204، 3(4) ،
- أحمد بشير. (2012). أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العاملة (رسالة دكتوراه غير منشورة). معهد الإدارة العامة، الرياض.
- البراك، محمد بن عبد الله & الماحي، إبراهيم عبد الله مشرف. (2010). *برامج التدريب الأمني وعلاقتها بكفاءة أداء العاملين بقوات الطوارئ الخاصة بالملكة العربية السعودية*. (Doctoral dissertation)
- حسامو، س.، & العبد الله، ف. (2012). أثر التعلم الذاتي في توظيف مهارات التحوار الإلكتروني، المتزامن وغير المتزامن لدى طلبة معلم الصف بجامعة تشرين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 8(1)، 1
- خميس، م. (2010). أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة تطبيقية شركة البريقة لتسويق النفط (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
- د. صديق عبد الرحمن شعيب صالح، د. مختار محمد خليل إبراهيم، وفاء حسن محمد الخليفة & د. عمر نور الدائم أحمد الطيب. (2024). دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي بالتطبيق على جامعة الرازي بالسودان 2023 م. *المجلة الليبية للدراسات الأكاديمية المعاصرة*. 1-13 ،
- السماوي، احمد علي ثابت (2014)، اثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود المعرفة بقسم إدارة الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان
- شنافي، ن. (2015). دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، فرع جنرال كابل - بسكرة (رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير). جامعة مستغانم.

- الصاعدي، س. (2002). دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني (رسالة دكتوراه غير منشورة). الدار الجامعية، الإسكندرية.
- صالح علي، س. م. (2009). تقويم التدريب وأثره في الأداء: دراسة حالة هيئة الموانئ البحرية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- عبد اللطيف الهرماسي. (2018). /المجتمع والإسلام والنخب الإصلاحية في تونس والجزائر: دراسة مقارنة من منظور علم الاجتماع التاريخي. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- علي يونس ميّا، صلاح شيخ ديب & سالم راشد الشامسي. (2009). قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان) *Tishreen University Journal-Economic and Legal Sciences Series*, 31(1).
- عوض الله محمد علي محمد. (2017). دور التدريب في أداء العاملين دراسة حالة بنك فيصل الاسلامي السوداني فرع كوستي-ربك 2015-2016.
- محمد عبد المعطي خيرى الجاروشه. (2016). العلاقة بين التسويق الداخلي والالتزام التنظيمي للعاملين في البنوك الفلسطينية العاملة في قطاع غزة. (Doctoral dissertation).
- المدني، أ. ب. ب. م. (2010). أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة: دراسة حالة الخطوط الجوية العربية السعودية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
- موسى، عبد الرحيم (2019) أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات المملكة العربية السعودية دراسة تطبيقية على مستشفى الملك عبد هلال بمحافظة بيشة». المجلة العربية للعلوم ونشر البحوث. 3(5). 20-4
- يوسف الفضالة ، اثر التدريب في سلوك الموظفين كما ياره رؤساء العمل ، رسالة دكتوراه غير منشورة (الأردن دار(وائل للنشر ، 2003 م)

- AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11(3), 813-822.
- Al-Raggad, M. A. (2017) The Impact of Training on Improving the Quality of Hotel Services in the Five-Star Hotels A Case Study in the City of Amman, from the Perspective of Workers. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(1), 97-101.
- American Hotel & Lodging Association. (2019). The State of the Hotel Industry 2020. <https://www.ahla.com/sites/default/files/2020-01/State-of-the-Industry-2020-AHLA.pdf>
- Elziny, M., & Emam, H. E. E. D. M. (2021). The Interactive Impact of Organizational Support, Service Training and Empowerment on Employees' Affective Commitment and Service Recovery Performance: Hotel Front Office Department's Perspective. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 20(3), 148-172.
- Gabraw, R.Y, Al-Quraishi, K.A (2021) The Basics of identifying training for human resources management and its impact on the hotel service quality: an experimental study in Babylon hotel. *Palarch's Journal of Archaeology*
- Kusumohardjo, F., Nugroho, J.L. (2020) The Effect of employee training service quality: the mediating role of the team organizational commitment. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 115, 274-277
- Lam, T., Baum, T., & Pine, R. (2016). Work practices and employee attitudes in frontline service jobs: Evidence from the hotel industry. *International Journal of Human Resource Management*, 27(7), 759-779.
- Marco-Lajara, B., Úbeda-García, M., 2013. Human resource management approaches in Spanish hotels: an introductory analysis. *Int. J. Hosp. Manag.* 35, 339–347. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.07.006>
- Namuleme, B.; Mugume, T.; Osunsan, O.K.; Nakato, S. and Nakacwa, K.S. (2020), "Service Environment and Customer Satisfaction in Centenary Bank Kabalagala

Branch, Kampala, Uganda”, *The International Journal of Business & Management*, 8 (1): 16-22.

- PolyU Quality Tourism Service Research Centre. (2018). Enhancing hotel employees’ job satisfaction and career development –An effective way of boosting customer satisfaction
https://www.polyu.edu.hk/htm/images/newsletter/2018/Mathews_Book.pdf
- Waqanimaravu, M, Arasanmi, C. (2020) Employee training and service quality in the hospitality industry. *Journal Of Foodservice Business Research*, VOL. 23, NO. 3, 216–227
- Wescott, F. (2011). The Importance of Training. *Journal of Housing & Community Development*, 68 (3), 10–17.
- Argote, L. (2012). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. Springer Science & Business Media.
- Berta, W., Teare, G. F., Gilbert, E., Ginsburg, L. S., Lemieux-Charles, L., Davis, D., & Rappolt, S. (2010). Spanning the know-do gap: understanding knowledge application and capacity in long-term care homes. *Social science & medicine*, 70(9), 1326-1334.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization science*, 2(1), 40-57.
- Duncan, R. (1979). Organizational learning: Implications for organizational design. *Research in organizational behavior/JAI Press*.
- Virani, T., Lemieux-Charles, L., Davis, D. A., & Berta, W. (2009). Sustaining change: once evidence-based practices are transferred, what then?. *Healthcare Quarterly (Toronto, Ont.)*, 12(1), 89-96.

الملاحق

-الاستبانة

أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في المملكة العربية السعودية

الأخ الفاضل / الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد،،

يسر الباحثة أن تلفت عنايتكم الكريمة إلى أن الإستبانة قد أعدت بهدف الاستفادة من آرائكم حول
اثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء في مدينة الرياض المملكة العربية
السعودية

وتقدر الباحثة تعاونكم وحرصكم وتوخي الدقة والعناية في الإجابة عن عبارات الإستبانة المرفقة
من الواقع العملي نظراً لأهمية الوصول الى نتائج أكثر فائدة، ونؤكد لكم بأن ما تقدمونه من
بيانات سوف تخضع للسرية التامة وأن لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط

ولكم جزيل الشكر والتقدير،،

المحور الأول: البيانات الشخصية

*** الجنس :**

ذكر ()

أنثى ()

*** العمر :**

- من 20 الى 30 سنة ()

- من 30 الى 40 سنة ()

- من 40 الى 50 سنة ()

*** المؤهل العلمي :**

- ثانوية عامة ()

- دبلوم ()

- بكالوريوس ()

- ماجستير ()

- دكتوراه ()

*** سنوات الخبرة :**

- من 1 الى 3 سنوات ()

- من 3 الى 5 سنوات ()

- أكثر من 5 سنوات ()

المحور الثاني: تقييمك و انطباعك عن التدريب

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1 تشجعي الشركة على تطوير مهاراتي ويخصصوا وقت للتدريب والتطوير					
2 جودة التدريب الذي تلقيته من الشركة كانت عالية					
3 التدريب ساعدني في تحسين مهاراتي الوظيفية					
4 التدريب كان ملائماً لاحتياجات وظيفتي					
5 جهة عملي تدفع لي قيمة أي دورة تدريبية مرتبطة بتطوير مهاراتي في العمل					
6 هذه المؤسسة ملتزمة بتدريب موظفيها					

المحور الثالث: تقييم و انطباع الموظف عن الدعم التنظيمي للشركة

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1 الشركة توفر بيئة داعمة للتدريب والتطوير					
2 الإدارة العليا تدعم برامج التدريب					
3 أستطيع الوصول بسهولة إلى الموارد اللازمة للتدريب					
4 ادارة الشركة تقدر مساهماتي وجهدي في العمل					
5 ادارة الشركة تهتم بالرضا الكلي لي في وظيفتي					
6 أشعر أن الشركة تستثمر في تطوير مهاراتي.					

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. يُعتبر التدريب أحد العناصر الأساسية لتطوير الموارد البشرية، حيث يلعب دورًا حيويًا في تعزيز الكفاءة والفعالية التنظيمية، تستند الدراسة إلى فرضيات رئيسة تفيد بعدم وجود أثر للتدريب على الأداء الوظيفي، وتفحص عدة عوامل مثل التقييم والانطباع عن التدريب والدعم التنظيمي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من عينة مكونة من 50 موظفًا، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS، وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب وأداء الموظفين، مما يعزز أهمية الاستثمار في برامج التدريب. كما توصلت الدراسة إلى ضرورة تحسين جودة التدريب وتوافقه مع احتياجات الموظفين. تشمل التوصيات تقديم برامج تدريبية مستمرة تركز على تطوير المهارات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز ولاء الموظفين، وتسهم هذه الدراسة في تقديم رؤى قيمة حول كيفية تحسين أداء الموظفين من خلال التدريب الفعال، مما يعكس أهمية هذا العنصر في تعزيز الإنتاجية والالتزام التنظيمي في المؤسسات.

كلمات مفتاحية: التدريب، أداء الموظفين، الكفاءة، الدعم التنظيمي، التطوير البشري

Midocean University

College of Management

Department of Master of Business Administration

Title in English

**The impact of training on employee performance at the Saudi Electricity
Company in the Kingdom of Saudi Arabia.**

Prepared by:

Nada Mubarak Alsubaie

ID. 241002601

Supervised by:

Dr. Faisal Abdulhamid

Dr. Faiz Jarad

Year:2024