



## **أثر التدريب على أداء العاملين دراسة تطبيقية على شركة الواحة للنفط**

**عصام المبروك محمد الأحرم\***

قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس، طرابلس، ليبيا

### **The Impact of Training on Employee Performance An Applied Study of Al Waha Oil Company**

**Issam Al-Mabrouk Mohammed Al-Ahmar\***

Department of Business Administration, Faculty of Economics and Political Science,  
University of Tripoli, Tripoli, Libya

**\*Corresponding author**

Received: July 14, 2025

esamembr356@gmail.com

Accepted: September 12, 2025

**المؤلف المراسل**

Published: September 24, 2025

#### **الملخص**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين شركة الواحة للنفط وبيان مدى تطبيق التدريب بأبعاده (درجة تطبيق مراحل العملية التدريبية، نوعية البرامج التدريبية، استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامج التدريب) على أداء العاملين في شركة الواحة للنفط ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تمت الدراسة على شركة الواحة للنفط وقد تم اختيار عينة عشوائية تكونت من 45 مفردة، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات، حيث تم توزيع 45 استبياناً، وبلغ عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها (43) استبياناً وبعد التدقيق وفحص الاستبيانات تبين أن الصالح للتحليل هو ( 40 ) استبياناً أي ما نسبته تقريرياً (88%) من مجموع الاستبيانات الموزعة، وتعود هذه النسبة جيدة للتحليل وقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية ( SPSS ) في عملية تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود قبولاً عاماً لأبعاد التدريب، حيث كان المتوسط الحسابي الكلي لمحور التدريب 2.35 (باتجاه الموافقة). على الرغم من الإشادة بكمي المدربين (2.78) واستخدام التكنولوجيا المتقدمة (2.68) في برامج التدريب، إلا أن هناك فجوة واضحة في التدريب الميداني (1.73) وعدم كفاية الوقت المخصص للتدريب (1.98). تأثير التدريب الإيجابي على الجوانب المعنوية والوظيفية للأداء: بالرغم من الاتجاه المحايد العام لمحور الأداء (متوسط 2.26)، فقد أبرزت الدراسة تأثيرات إيجابية واضحة للتدريب على رفع معنويات العاملين (2.68) وتقليل الملل من الوظيفة (2.50) ، بالإضافة إلى مساحتها في توفير فرص الترقية (2.63)، وأوصت هذه الدراسة على زيادة التدريب الميداني وتطوير أساليبه، إجراء دراسة دقيقة لمدى كفاية الوقت المخصص لبرامج التدريب، ضرورة العمل على جعل الأثر المباشر للتدريب على تحسين الأداء أكثر وضوحاً وملموساً للعاملين.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب، أداء العاملين، شركة الواحة للنفط، ليبيا.

#### **Abstract**

This study aimed to identify the impact of training on the performance of employees at Al Waha Oil Company and to demonstrate the extent to which training, in its various dimensions (the degree of application of the training process stages, the quality of training programs, and the use of modern technology as a basis for implementing training programs), was applied to the performance of employees at Al Waha Oil Company. The study used a descriptive and

analytical approach. The study was conducted at Al Waha Oil Company. A random sample of 45 individuals was selected. A questionnaire was used as a data collection tool, with 45 questionnaires distributed. The number of questionnaires returned was (43). After reviewing and examining the questionnaires, it was found that (40) questionnaires were suitable for analysis, representing approximately (88%) of the total distributed questionnaires. This percentage is considered good for analysis. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used to analyze the data and test the study's hypotheses. The study reached several results, the most important of which were: general acceptance of the training dimensions, with the overall arithmetic mean for the training axis being 2.35 (toward approval). Although the efficiency of trainers (2.78) and the use of advanced technology (2.68) in training programs were praised, there was a clear gap in field training (1.73) and insufficient time allocated for training (1.98). The positive impact of training on morale and functional aspects of performance: Despite the overall neutral trend in the performance axis (mean 2.26), the study highlighted clear positive effects of training on raising employee morale (2.68) and reducing job boredom (2.50), in addition to its contribution to providing promotion opportunities (2.63). This study recommended increasing field training and developing its methods, conducting a thorough study of the adequacy of the time allocated to training programs, and making the direct impact of training on improving performance more clear and tangible for employees.

**Keywords:** Training, employee performance, Al Waha Oil Company, Libya.

#### **المقدمة :**

يعتبر التدريب من أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يتم اللجوء إليها من قبل القائمين على الإدارة في المنظمات العامة والخاصة لما له من أثر كبير في تحسين أداء الأفراد العاملين، وزيادة إنتاجيتهم، حيث ينظر خبراء إدارة الموارد البشرية للتدريب على أنه يشير إلى التطوير والتحسين المستمر ومواكبة التكنولوجيا الحديثة من أجل مقابلة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمات من أجل الحصول على الأداء المطلوب للاستمرار في المنافسة في جميع مجالات الأعمال.

ولكي تكون أهداف التدريب ناجحة لابد من الاهتمام بالخطيط والتنفيذ والمتابعة لضمان الوصول إلى الغايات المرجوة ، ويتمنى العاملين من تأدية أعمالهم بالشكل الأمثل (الخطيب، 2006، ص287). إن عملية التدريب لا تشمل الموظفين الجدد الذين تم تعينهم حديثا وإنما تشمل كذلك الموظفين القدماء، كما أنها لا تقتصر على مستويات إدارية معينة بل تشمل كافة المستويات بما فيها الإدارة العليا.(جودة، 2010، ص171).

#### **مشكلة الدراسة :**

إن التغيرات الحاصلة في بيئة العمل من ازدياد حدة المنافسة والتطور التكنولوجي في مجال الأعمال، والحاجة إلى العمالة الماهرة المدرية، كل ذلك يستوجب على الإدارة العليا النظر إليه بعين الاعتبار، بحث يتم الاستعداد له بصياغة البرامج التدريبية المناسبة لكل مرحلة، و يتم تحليل احتياجات المتدربين وتحديد أهداف التدريب، وتصميم المحتوى التدريبي، ووضع الجداول الزمن، وآخبار أساليب التدريب المتنوعة، وتطوير أدوات قياس وتقدير الأداء المرتبط بالتدريب .

ومن هذا المفهوم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي :  
ما هو اثر التدريب على أداء العاملين ؟ .

## فرضيات الدراسة :

- يوجد اثر ذو دلالة احصائية لأبعاد التدريب على أداء العاملين .  
وتتبّع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية :  
الفرضية الأولى: يوجد اثر ذو دلالة احصائية لدرجة تطبيق مراحل العملية التدريبية على أداء العاملين.  
الفرضية الثانية: يوجد اثر ذو دلالة احصائية لنوعية البرامج التدريبية على أداء العاملين.  
الفرضية الثالثة: يوجد اثر ذو دلالة احصائية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامج التدريب على أداء العاملين .

## أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- 1- توضيح أبعاد التدريب وعلاقتها بالأداء.
- 2- التعرف على مدى تطبيق أبعاد التدريب وأثرها على أداء العاملين .
- 3- الوصول الى حلول المشاكل التي تواجه الادارة في العملية التدريبية وتقديم التوصيات لتخذلي القرار .

## أهمية الدراسة :

- 1- التأكيد على اثر أبعاد التدريب في تحسين أداء العاملين .
- 2- إعطاء صورة واضحة لتخاذلي القرار عن الجوانب المتعلقة بالتدريب التي يجب الاهتمام بها.
- 3- التعرف على أبعاد التدريب الأكثر تأثيرا على أداء العاملين.
- 4- قد تكون نتائج هذه الدراسة قاعدة لدراسات مستقبلية في هذا الشأن .

## منهجية الدراسة:

لقد اتبع الباحث في إعداد هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع بيانات الدراسة وتبويبيها وعرضها وتحليلها وتفسيرها.

## مصادر جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مصادرين لجمع البيانات، هما :

- 1.المصادر الأولية: وذلك من خلال الحصول على البيانات من المقابلات الشخصية أثناء الزيارات الميدانية ومن خلال استمار الاستبيان التي تم توزيعها على عينة الدراسة .
- 2- المصادر الثانوية: تم الحصول عليها من خلال الاطلاع على أدبيات الموضوع من دراسات سابقة وأبحاث بشكليها الورقي والإلكتروني .

## حدود الدراسة :

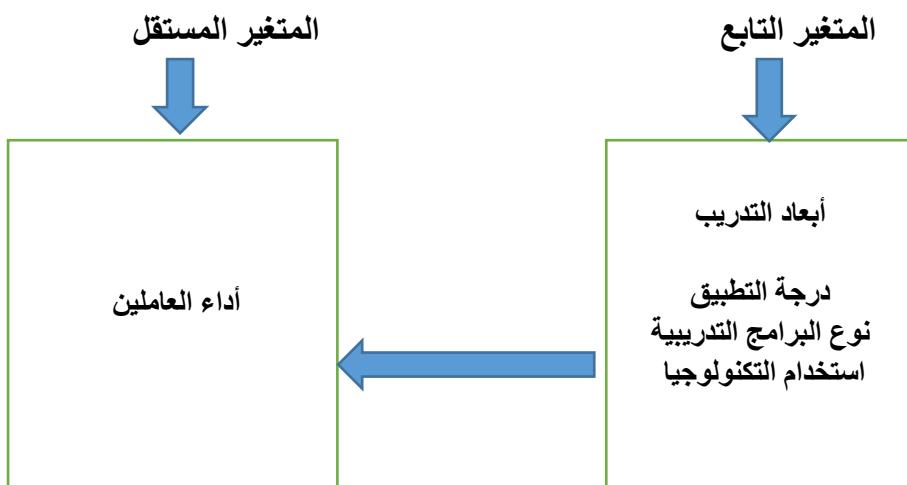
تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

الحدود المكانية: شركة الواحة للنفط / طرابلس.

الحدود الزمنية: تمثلت بفترة إعداد هذه البحث سنة (2025م)

الحدود الموضوعية: تمثلت في دراسة اثر ابعاد التدريب (درجة التطبيق لمراحل العملية التدريبية، نوعية البرامج التدريبية، استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامج استراتيجية التدريب) على أداء العاملين.

## نموذج الدراسة :



المصدر : إعداد الباحث.

## مصطلحات الدراسة :

**التدريب:** وهو مجموعة من النشاطات التي تساهم في تأهيل الأفراد من أجل القيام بعمل ما، ويعرف بأنه تعليم الأشخاص من خلال توصيل المعرفة النظرية والعلمية لهم، حتى يمتلكوا كافة المهارات الكافية المرتبطة ب مجال وظيفي، أو تعليمي معين. ( بصبوص، 2023، ص117).

**أداء العاملين:** يُعرف أداء العاملين على أنه درجة إتقان العامل لنشاط محدد بإمكانه إنجازه ضمن إطار مهاراته وقدراته ومتطلبات وظيفته التي يعمل بها. (Guan & Frankel, 2018).

## الدراسات السابقة :

### 1- دراسة الجبير، (2022) بعنوان أثر التدريب على أداء العاملين بمحافظة جرش.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التتحقق من أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش، وكانت العينة المستهدفة هم الموظفين في المؤسسات العامة، وبلغت عينة الدراسة 120 موظف وموظفة، تم تحليل البيانات باستخدام كل من الإحصاءات الوصفية والإحصاءات الاستنتاجية للتحقق من تأثير التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات العامة في محافظة جرش، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: مستوى التدريب يؤثر بشكل فعال وابيجابية، وكل زيادة في المتغير المستقل بدرجة واحدة يتبعها زيادة في المتغير التابع، أن التدريب يؤثر على الإنتاجية بشكل فعال، و يؤثر على تطور المؤسسة، وأن مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على أداء وإنتاجية العاملين وتطور المؤسسة وأوصت هذه الدراسة بأن يكون التدريب ضمن الوظيفة التي يعمل بها الموظف، كذلك الاستمرار في عقد البرامج التدريبية للعاملين لما له من تأثير إيجابي على مستوى الأداء للعاملين.

### 2- دراسة علي، (2020) أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء العاملين بالتطبيق على قطاع البترول المصري.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء العاملين بقطاع البترول المصري وبيان مستوى تطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها ( مراحل العملية التدريبية، تنوع البرامج التدريبية، دعم والتزام الإدارة العليا ) في شركات قطاع البترول المصري، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمت الدراسة على عدد (45) شركة عاملة في قطاع البترول الواقعة في نطاق محافظات القاهرة والإسكندرية، واستخدمت الدراسة الاستقصاء لجمع البيانات، حيث أجريت الدراسة على عدد (377) قائمة استقصاء جمعت من الشركات، وقد توصلت الدراسة على عدة نتائج أهمها: وجود أثر

ذو دلالة إحصائية لتطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها (مراحل العملية التدريبية، تنوع البرامج التدريبية، دعم والتزام الإدارة العليا) على أداء العاملين بشركات البترول المصري، تطبق شركات البترول استراتيجية التدريب بمستوى مرتفع، كذلك أداء العاملين جاء بمستوى مرتفع ، وأوصت هذه الدراسة بالاستمرار في التدريب لدوره الفعال في تحسين الأداء، استخدام وتطبيق أنظمة معلوماتية إدارية حديثة ومتقدمة في مجال التدريب.

### 3- دراسة (أحمد، عمران، 2024) دور التدريب وأثره في تحسين الأداء من خلال الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب وأثره في تحسين الأداء من خلال الرضا الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الملك خالد، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة جمع البيانات في استبيان وزعت على عينة قصدية بلغت 132 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة بين التدريب والرضا الوظيفي، كما توجد علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ومستوى الداء، وأوصى الباحث بالاهتمام بتقييم الأداء وربطه بمستوى الرضا الوظيفي والتدريب وخلق بيئة عمل ممتازة تساعد الموظفين على التفاعل الاجتماعي وبناء الثقة وعلاقات الصداقة بينهم.

### 4- دراسة (العازم، 2019)، أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التدريب وبيان أثر تطبيقه على العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في المملكة الأردنية الهاشمية، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة(160) مفردة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن تقييم الموظفين لتطبيق عملية التدريب بكلفة أبعادها مجتمعة ومنفردة كانت إيجابية، كما أنه هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التدريب وأداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصى الباحث بضرورة العمل الدائم على تقييم الأداء والحصول على التغذية الراجعة التي تساهم في تحسين أداء العاملين من خلال طرح البرامج التدريبية التي تحاكي الاحتياجات التدريبية للعاملين وتعزيز الاتجاه نحو التدريب من خلال عقد المزيد من الدورات التدريبية لما له من دور إيجابي في تحسين أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

**الجانب النظري للدراسة :**

**التدريب:**

**ماهية ومفهوم التدريب:**

إن تحقيق أهداف أي منظمة يتوقف على الكفاءات البشرية وما يحملونه من خبرات وقدرات ومؤهلات علمية، ويلعب التدريب دوراً أساسياً في ذلك، فهو الوسيلة الرئيسية لتطوير الأفراد، ومع التغير الحاصل في البيئة الداخلية والخارجية يساعد التدريب في التغيير من أداء الأفراد بما يتواافق مع تلك التغيرات، وتعتبر وظيفة التدريب أحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في أي منظمة، كما تختلف أساليب وطرق التدريب من منظمة لأخرى بحسب اختلاف النشاط وظروف وحجم العمل المطلوب، من خلال هذا الاختلاف برزت عدة تعريفات للتدريب من أهمها:

التدريب هو عملية اكتساب المعرف والخبرات والمهارات من أجل أداء عمل معين، و يأتي ذلك من خلال تعليم العامل مهارات نظرية أو عملية تحاكي واقع عمله(أحمد، حاج، 2017، ص3).

التدريب هو نشاط واضح مبني على تخطيط الاحتياجات التدريبية وتصميم وتنفيذ البرامج الازمة لذلك، بما يخدم مصالح المنظمة ويزيد من إنتاجية العاملين فيها. (أبوسلمية، 2007، ص17).

التدريب هو عملية يكتسب العاملين من خلالها مهارات تمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، ومواكبة التطورات والتكنولوجيا الحديثة . ( عطية، 2021، ص14).

### **أهمية التدريب:**

- تحقق وظيفة التدريب العديد من المنافع تعود على المنظمة والعاملين فيها ومن أهمها ما يلي:
- 1- زيادة الإنتاجية وتطوير مهارات العاملين. (شحادة وأخرون، 2000، ص 51)
  - 2- ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
  - 3- انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي.
  - 4- يعلم التدريب على تنمية القدرات الفكرية والتحليلية لدى العاملين. (رشيد، 2001، ص 59)
  - 5- يكتسب العامل من خلال التدريب مهارة التعامل مع الآخرين.
  - 6- زيادة القدرة على حل المشكلات في أسرع وقت ممكن.
  - 7- زيادة التكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية.
  - 8- زيادة الدقة في العمل وبالتالي الحد من عملية الرقابة والإشراف.

### **أهداف التدريب:**

إن وظيفة التدريب تعمل على الوصول إلى عدة أهداف منها: (عقيلي، 2005، ص 439)

- 1- تعليم الموارد البشرية كيفية تلافي جوانب الضعف في الأداء، وإنجاز المطلوب منها بشكل صحيح.
- 2- سد الثغرات الموجودة في المهارات والسلوكيات الحالية.
- 3- اكساب الأفراد معارف ومهارات واتجاهات سلوكية جديدة ومتعددة.
- 4- تكيف الأفراد العاملين مع التغيرات الخاصة في الظروف البيئية الداخلية والخارجية.

### **محددات التدريب:**

- 1- تحديد نوع البرامج التدريبية حسب متطلبات العمل ومتغيراته.
- 2- تحديد الأهداف المراد الوصول إليها، حيث أن تحديد الأهداف يساعد في حصر الخطوات التدريبية الازمة.
- 3- تحديد مصامين تلك البرامج بعد تحديد الأهداف، فمصمون البرامج في مجملها توصل للهدف والغرض المراد تحقيقه.
- 4- تقييم البرامج التدريبية ومدى جدواها ونسبة فائدتها، وهل حققت الهدف المراد الوصول إليه. (الكلاده، 2011، ص 44).

### **مراحل العملية التدريبية:**

لضمان تحقيق الأهداف التدريبية لابد أن يمر البرنامج التدريبي بعدة مراحل وفقاً للخطوات التالية: (حمود، الخرشة، 2013، ص 130)

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ويتم ذلك من خلال تقييم الوضع الحالي لمهارات الفرد أو المجموعة ومعرفة المجالات التي تحتاج إلى وتطوير.
- 2- تحديد الأهداف المطلوبة للبرنامج التدريبي.
- بناءً على الاحتياجات المحدد يتم وضع الأهداف التدريبية بحيث تكون قابلة للتقييم والقياس وتحقق النتائج المرجوة.
- 3- تصميم وتجهيز البرامج التدريبية. (الظاهر، 2009، 249).
- بعد تحديد الأهداف يتم تصميم البرنامج التدريبي من حيث المدة الازمة للتدريب، والبرامج والأدوات التدريبية، و اختيار الطرق المناسبة للتدريب مثل المحاضرات، أو التدريب العملي الميداني، والقاعلي، والتدريب عبر الإنترنوت.
- 4- تنفيذ البرامج التدريبية.
- في هذه المرحلة يبدأ التنفيذ الفعلى لعملية التدريب وتقديم المحتوى التدريبي، ويكون ذلك في بيئة مناسبة واستخدام أساليب تدريبية مناسبة.

5- **تقييم نتائج التدريب.**  
بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي، يجب إجراء عملية تقييم لقياس مدى فعالية التدريب ومدى تحقيق الأهداف التدريبية، ويمكن إجراء ذلك التقييم من خلال إجراء الاختبارات، واللاحظة في واقع العمل.

**أداء العاملين :**  
يشير الأداء إلى درجة بلوغ الأهداف وتحقيق واتمام المهام المكلف بها العاملين، ويعكس الكيفية التي يحقرون بها متطلبات الوظيفة.(حسن، 2001، ص209).  
أداء العاملين: يشير إلى مدى صلحيات العامل للنهوض بأعباء عمله وتحمله لمسؤولياته في فترة زمنية محددة (يوسف، 2016، ص19).

**أهداف أداء العاملين:**  
يحقق الأداء جملة من الأهداف تتمثل في : (نبيلة، 2019، ص53)  
1- الحركية والاستعداد: إضفاء طابع الحركية لكسر الروتين والملل، وتذليل الصعاب وتحقيق نسب عالية من التحسين والتطوير لمنظومة.  
2- تطوير الموارد البشرية: يعتبر الأداء وسيلة لتعلم المهارات واكتساب الخبرات في أي مجال، حيث يعتبر الأداء من المتطلبات الأساسية لأي فرصة عمل.  
3- التحفيز: حيث يهدف الأداء إلى تحفيز العاملين، و يعمل على إثارة دوافعهم، ويشجعهم لتقديم أفضل ما لديهم ويز طاقاتهم .  
4- التمكين: يهدف الأداء إلى تمكين العاملين وترسيخ فكرة المشاركة في العمل، حيث أن التمكين يساهم في اشباع حاجات العاملين من تقدير واثبات للذات.

**مكونات الأداء:**  
الكفاءة: وهي العمل بالطريقة المناسبة بحيث لا يوجد فاقد في الموارد سواء كانت هذه الموارد بشرية، مادية مالية، معلوماتية، أي أن الكفاءة تشير إلى استغلال المدخلات الاستغلال الأمثل.  
الفعالية: وهي تشير إلى مدى تحقيق الأهداف المرغوب فيها من استخدام الموارد، أي أن الفعالية تشير إلى المخرجات.  
الإنتاجية: وهي قدرة المنظمة للوصول إلى تحقيق أعلى قدر ممكن من الأهداف، والإنتاجية تقيس نسبة المخرجات إلى المدخلات.(أبو النصر، 2008، ص10).

**عناصر الأداء:**  
وتشتمل عناصر الأداء فيما يلي :  
1- كفاءات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات وتمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال خاص بذلك الموظف.  
2- متطلبات العمل: وتشمل المهام والمسؤوليات والمهارات والخبرات التي يتطلبها العمل.  
3- بيئة التنظيم: وتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، تتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال، التنظيم، الهيكلة، أهدافه ومركزه الاستراتيجي، والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم و تؤثر في الأداء الفعال فهي (العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، الحضارية، السياسية والقانونية). (رضا، 2012، ص57).

## أثر التدريب على أداء العاملين :

يعد التدريب وظيفة ذات تأثير على العاملين من حيث تغيير سلوكهم في الأداء بحيث تزيد إنتاجيتهم وقدراتهم، وهو ضروري للمحافظة على قوى عاملة ذات كفاءة وفاعلية، ولكن لتحقيق ذلك يتطلب من المنظمة العمل على تخطيط الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج المناسبة، ويعود التدريب وسيلة للتعامل مع التغيرات البيئية التي يعززها التطور التكنولوجي ، وفيما يلي ذكر بعض النقاط لأثر التدريب على الأداء الوظيفي: (Bhat, 2013, p292).

- 1- يساعد التدريب في تعريف الموظفين على الأهداف التي يجب تحقيقها في زمن معين وبإنتاجية عالية .
- 2- يساعد التدريب في تعريف الموظفين بمهامهم المطلوبة، وتعريفهم بقوانين وسياسات المنظمة، مما يزيد من التزامهم بأعمالهم ومحافظتهم على الأداء و يقلل من الوقوع في الأخطاء .
- 3- يساعد التدريب في سد الفجوات الحاصلة من التغيرات البيئية، فالتحسن المستمر في البيئة يجبر المنظمات على مواكبه وتدريب العاملين ليتناسب أدائهم مع المتطلبات الجديدة في سوق العمل.
- 4- يساعد التدريب على إيجاد الحلول للمشاكل وتقليل فرصه وقوعها .
- 5- يساعد التدريب على الإبداع وابتكار طرق جديدة لزيادة الإنتاجية، بحيث يحقق مستويات أداء عالية .
- 6- يمنح التدريب الموظف فرصة الاطلاع على التكنولوجيا الحديثة ، وكيفية التعامل معها واستخدامها في تحسين الأداء، مما يساهم في زيادة جودة المخرجات، ويعكس صورة إيجابية لدى العمالء الذين تتعامل معهم المنظمة.
- 7- يرتبط التدريب بالحوافز والترقيات المادية والمعنوية مما يزيد من انتقاء الموظفين لمنظمهاتهم، ويشجعهم على زيادة الأداء.
- 8- التدريب يعمل على تحفيز وتعزيز المعرفة لدى الموظف تجاه وظيفته، فيصبح الموظف قادرًا على إعطاء نتيجة أفضل .
- 9- يلعب التدريب دورًا أساسياً في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، ويعزز من مشاركتهم ويزيد من انتقاءهم، ويمكن أن يقلل من فرص تركهم للعمل.
- 10- تدريب الموظفين على المهام المختلفة تجنبًا لنضوب العمالة الماهرة بحيث لا يؤثر غيابهم على أداء المنظمة .

## الجانب العملي للدراسة :

### مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بشركة الواحة للنفط طرابلس، وبلغ حجم عينة الدراسة (45) موظف وقد تم تجميع البيانات عن طريق استمار استبيان، حيث تم توزيع (45) استبيان، وبلغ عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها (42) استبيان، وبعد التدقيق وفحص الاستبيانات تبين أن الصالح للتحليل هو (40) استبيان أي ما نسبته تقريباً (87%) من مجموع الاستبيانات الموزعة وتعود هذه النسبة جيدة للتحليل .

### مصادر البيانات:

اعتمد الباحث على استمار استبيان للحصول على البيانات الازمة، حيث تم تصميمها وتوزيعها لغرض الدراسة وقد قسمة الى الأجزاء التالية:

الجزء الأول: ويشمل البيانات الديمografية وتشمل (الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية).

الجزء الثاني: ويتكون من محورين وهم (التدريب، الأداء).

وتم الاعتماد على مقياس ليكرث الثلاثي لقياس درجة المستجوبين على عبارات الاستبيان والذي يعتبر من أكثر المقاييس شيوعاً ودقة، وتتراوح فيه درجات الموافقة من موافق الى غير موافق مع اعطاء وزن نسبي لكل درجة من درجات الموافقة وفقاً لما هو موضح بالجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1) يوضح مقياس ليكرث الثلاثي.

غير موافق	محايد	موافق	التصنيف
1	2	3	الدرجة
1 - 1.66	2.33 - 1.67	3 - 2.34	مدى الرأي

#### أداة الدراسة :

ثم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة الميدانية لكونه من أكثر المناهج استخداما في الدراسة الاجتماعية والإنسانية، وكذلك تم تقييم الاستبانة من خلال استخدام برنامج برمج (SPSS) حزمة البرامج الإحصائية، حيث تم حساب الاختبارات الإحصائية المناسبة والضرورية لموضوع الدراسة حيث تم اجراء العمليات التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص المعلومات ونتائج التحليل ومقارنتها لفهم هذه النتائج بأكثر سهولة.

2- الوسط الحسابي: حيث يعد من المؤشرات الأكثر أهمية لقياس النزعة المركزية، ويستخدم بشكل واسع، وسيتم استخدامه في هذه الدراسة لقياس متوسط إجابات مفردات العينة عن أسئلة الاستبانة، وسيتم بناء على ذلك قبول أو رفض الفرضية عند متوسط فرضي قدره (2) وهو يمثل الفئة الوسطى من تدرج ليكرث الثلاثي الذي تم اعتماده عند تصميم هذه الاستبانة للإجابة على تساؤلات الدراسة.

3- التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص المعلومات ونتائج التحليل ومقارنتها لفهم هذه النتائج بأكثر سهولة.

4- الانحراف المعياري: ويستخدم لمعرفة درجة التشتت لقيم عن وسطها الحسابي، وتدل قيمته على تقارب او تباعد القيم عن بعضها البعض.

5- اختبار One Sample T -Test لاختبار معنوية (دلاله) المتosteates الحسابية.

6- معامل كورنباخ الفا Cronbach's alpha لقياس درجة الثبات في إجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان.

#### ثبات أداة الدراسة (الاستبيان):

للحقيق من ثبات أداة القياس (الاستبانة)، اتبع الباحث القياس الاحصائي من خلال معامل كرونباخ الفا، حيث تكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل الفا كورنباخ أقل من 60%， ومحبلا إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60% أو أقل من 70%)، وجيد إذا كانت قيمة معامل الفا كرونباخ ضمن الفترة (70% أو أقل من 80%)، أما إذا كانت هذه القيمة أكبر من أو يساوي 80% يشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من 100% تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل.

أما فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل الفا كورنباخ لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول رقم (2) قيم المعاملات لكل محور من محاور الدراسة.

جدول رقم (2) يوضح قيم معامل الثبات لكل محور الدراسة.

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور	ت
%88.3	10	التدريب	1
%62.3	7	الأداء	2

يُظهر الجدول رقم (2) نتائج اختبار الثبات لأداة الدراسة (الاستبيان)، قيم معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة. فيما يتعلق بمحور "التدريب"، فقد بلغت قيمة معامل الثبات 88.3%. تشير هذه النسبة المرتفعة إلى أن محور التدريب يتمتع بثبات ممتاز، مما يعكس اتساقاً داخلياً عالياً للفقرات التي تقيس هذا المتغير. أما بالنسبة لمحور "الأداء"، فقد سجل معامل ألفا كرونباخ قيمة 62.3%. تقع هذه القيمة ضمن

النطاق المقبول لثبات الأداة، مما يشير إلى أن الفقرات المتعلقة بالأداء تتمتع بثبات كافٍ ومقبول لأغراض هذه الدراسة.

بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أن أداة الدراسة ككل تتمتع بمستوى ثبات جيد إلى ممتاز. وهذا يعزز من الثقة في البيانات التي تم جمعها، ويزيد من مصداقية النتائج والتحليلات الإحصائية التي سُتُجرى على هذه البيانات في سياق البحث.

## تحليل نتائج الدراسة أولاً: المعلومات العامة.

### 1- الجنس

جدول رقم (3) يوضح الجنس.

النسبة	النكرار	الجنس
% 87	35	ذكر
% 13	5	انثى

يوضح الجدول رقم (3) أن أغلب أفراد العينة من الذكور بنسبة مرتفعة تفوق 87% وما نسبته 13% من أفراد العينة كان إناث.

### 2- المستوى التعليمي؟

جدول رقم (4) المستوى التعليمي.

النسبة	النكرار	المستوى التعليمي
% 7	3	تعليم أساسى
% 18	7	متوسط
% 75	30	جامعي فما فوق

يوضح الجدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبة لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمستوياتهم التعليمية. يلاحظ أن غالبية أفراد العينة يمتلكون مستوى تعليمياً "جامعي فما فوق"، حيث بلغ عددهم 30 فرداً، وهو ما يمثل نسبة 75% من إجمالي العينة. يلي ذلك المستوى التعليمي "متوسط" بـ 7 أفراد وبنسبة 18%. أما المستوى التعليمي "تعليم أساسى" فقد كان الأقل تمثيلاً في العينة، حيث بلغ عدد أفراده 3 فقط، بنسبة 7%.

### 3- سنوات الخبرة؟

جدول رقم (5) يوضح عدد سنوات الخبرة.

النسبة	النكرار	عدد سنوات الخبرة
% 20	8	من سنة إلى أقل من 5 سنوات
% 37	15	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
% 43	17	من 10 سنوات فأكثر

من خلال الجدول رقم (5)، نلاحظ وجود تباين في عدد سنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة. يُظهر الجدول أن النسبة الأكبر من أفراد العينة (43%) لديهم خبرة "من 10 سنوات فأكثر"، حيث بلغ عددهم 17 فرداً. يلي ذلك الفئة التي تتراوح خبرتها "من 5 إلى أقل من 10 سنوات" بنسبة 37% وعدهم 15 فرداً. أما الفئة الأقل تمثيلاً في العينة فهي "من سنة إلى أقل من 5 سنوات" بنسبة 20% وعدد 8 أفراد، تشير هذه البيانات إلى أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة عملية متوسطة إلى طويلة، حيث أن 80% من أفراد العينة (37% + 43%) لديهم خبرة تتجاوز 5 سنوات. وهذا يعكس وجود عنصر الخبرة والتراث المعرفي لدى المستجيبين، مما قد يؤثر إيجاباً على قدرتهم على تقديم رؤى عملية وواقعية حول موضوعي التدريب والأداء.

#### 4- الوظيفة الحالية؟

### جدول رقم (6) يوضح الوظيفة الحالية:

الوظيفي الحالية	النكرار	النسبة
مدير إدارية	3	% 7
رئيس قسم	5	% 13
موظف	32	% 80

يوضح الجدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسيبي وفقاً للوظيفة الحالية، حيث يتضح أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من "الموظفين"، حيث بلغ عددهم 32 فرداً، وهو ما يمثل نسبة 80% من إجمالي العينة. تأتي في المرتبة الثانية فئة "رئيس قسم" بعدد 5 أفراد وبنسبة 13%， بينما كانت فئة "مدير إدارة" الأقل تمثيلاً في العينة، حيث بلغ عدد أفرادها 3 فقط ، بنسبة 6.7%.

## ثانياً: تحليل النتائج الإحصائية لمحاور الاستبيان

## 1. المحور الخاص بالتدريب.

#### جدول رقم (7) تحليل التساؤلات باستخدام النسب والمتوسط والانحراف المعياري واختبار T.

يُظهر المتوسط الحسابي الكلي لمحور التدريب قيمة 2.35، مصحوبًا بانحراف معياري قدره 0.541. هذا المتوسط العام يشير إلى أن الاتجاه السائد لاستجابات أفراد العينة كان نحو "الموافقة" على العبارات المتعلقة بالتدريب. هذا التصور الإيجابي النسبي يعكس قبولاً عاماً أو رضا عن جوانب التدريب القائمة في المؤسسة. بالنظر إلى التفاصيل، تبرز العديد من الجوانب الإيجابية في التدريب من وجهة نظر العاملين. فقد حظيت عبارة "كفاءة المدرب أثناء البرنامج التدريبي كانت كافية" بأعلى متوسط حسابي بلغ 2.78 وبدالة احصائية قوية (0.000)، مما يدل على تقة عالية من قبل المستجيبين في قدرات المدربين. كما جاء استخدام

الเทคโนโลยيا المتقدمة في برامج التدريب بمتوسط 2.68 ودالة إحصائية 0.000، مما يشير إلى تبني المؤسسة لأساليب تدريب حديثة تلقى قبولاً. إضافة إلى ذلك، أظهرت عبارة "كان أسلوب تدريبك على شكل تكوين نظري" متوسطاً مرتقاً بلغ 2.63 ودالة إحصائية 0.000، مما يؤكد على استمرار أهمية التدريب النظري كجزء أساسي من برامج المؤسسة. كما أن هناك موافقة واضحة على أن برامج التدريب يتم وضعها بناءً على طلب العاملين (متوسط 2.5، دالة 0.000)، وأن المؤسسة تهدف من التدريب إلى إكساب الموظفين المهارات والمعارف اللازمة (متوسط 2.43، دالة 0.001)، وأن الموظفين خضعوا بالفعل لدورات تدريبية في مجال وظيفتهم (متوسط 2.48، دالة 0.000).

في المقابل، كشفت بعض العبارات عن اتجاه نحو الحياد أو عدم وجود دلالة إحصائية، مما قد يشير إلى مجالات تحتاج إلى تحسين أو مراجعة. على سبيل المثال، عبارة "كان أسلوب تدريبي على شكل تدريب ميداني" أظهرت متوسطاً منخفضاً نسبياً بلغ 1.73 ودلالة إحصائية 0.039، مع اتجاه عام "محايد". هذا قد يشير إلى أن التدريب الميداني ليس شائعاً أو فعالاً بالقدر الكافي. كما أن عبارة "الوقت المحدد للتدريب كان كافياً" حصلت على متوسط 1.98 ودلالة إحصائية 0.864، مما يشير إلى أن الوقت المخصص للتدريب قد لا يكون كافياً من وجهة نظر العديد من العاملين، وهي نقطة تستحق الاهتمام. وبالمثل، جاءت عبارة "كان أسلوب تدريبي على شكل ملتقى" و"الدورات التدريبية التي تلقفتها كانت مناسبة لاحتياجات وظيفتك" باتجاه محايد ودلالة إحصائية غير معنوية (0.118 و 0.213 على التوالي)، مما يبرز وجود تباين في مدى ملاءمة الدورات التدريبية لاحتياجات الوظيفة وقد يدعو إلى إعادة تقييم طرق تحديد الاحتياجات التدريبية.

## 2. المحور الخاص بالأداء.

جدول رقم (8) تحليل التساؤلات باستخدام النسب والمتوسط والانحراف المعياري واختبار T .

يُظهر المتوسط الحسابي الكلي لمحور الأداء قيمة 2.26، مع انحراف معياري قدره 0.429. يشير هذا المتوسط العام إلى أن الاتجاه السائد لاستجابات أفراد العينة هو "محايد" فيما يتعلق بالاثر الإجمالي للتدريب على أدائهم. هذا قد يعكس تباينًا في التجارب أو أن الأثر ليس إيجابيًّا بشكل قاطع لكل المستجيبين. وعلى الرغم من الاتجاه العام المحايد، تبرز بعض الجوانب الإيجابية والتأثيرات ذات الدلالة الإحصائية للتدريب على الأداء: احتلت عبارة "ساهم التدريب في رفع معنوياتي عاليًا" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 2.68 ودلاله إحصائية قوية جداً (0.000). هذا يشير بوضوح إلى أن أفراد العينة يوافقون بشدة على أن التدريب يلعب دوراً رئيسياً في تعزيز معنوياتهم، مما يعكس أثراً نفسياً إيجابياً ومبشرًا. تليها عبارة "ساهم التدريب في منحى الترقية التي حسنت من أدائي". بمتوسط 2.63 ودلاله إحصائية (0.000). هذا يعكس إدراكاً بأن التدريب يفتح آفاقاً للتقدم الوظيفي ويعودي إلى تحسن في الأداء المرتبط بالترقيات. كما حصلت عبارة "ساهم التدريب في التقليل من الملل من الوظيفة بالنسبة لي". على متوسط (2.50) ودلاله إحصائية (0.000). هذا يشير إلى أن التدريب يساهم في تجديد اهتمام الموظفين بعملهم ويعقل من الشعور بالروتين أو الملل الوظيفي. إضافة إلى ذلك، جاءت عبارة "أحتاج إلى التدريب المستمر من أجل التحسين المستمر لأدائي". بمتوسط (2.48) ودلاله إحصائية (0.000). هذه النتيجة تعكس إدراكاً واضحاً لدى العاملين بأهمية التدريب كعامل حيوي للتطوير والتحسين المستمر لأدائهم.

في المقابل، كشفت بعض العبارات عن جوانب قد تكون محل قلق أو تتطلب اهتماماً أكبر: عبارة "أشعر بتحسين أدائي بعد خضوعي للتدريب". جاءت بمتوسط حسابي منخفض نسبياً (1.68) ودلاله إحصائية (0.022)، واتجاه عام "محايد". على الرغم من الدلالة الإحصائية، فإن هذا المتوسط يشير إلى أن الشعور المباشر بالتحسين في الأداء بعد الدورات التدريبية قد لا يكون واضحاً أو محسوساً لدى نسبة كبيرة من المستجيبين. كما أن عبارة "ساهم التدريب في منحى الثقة بالنفس مما حسن من أدائي". حصلت على متوسط (2.15) واتجاه "محايد" ودلاله إحصائية (0.279). هذه النتيجة تعكس حاجة العاملين لزيادة الدعم المعنوي والتشجيع على الانخراط الدائم في برامج التدريب. أخيراً، عبارة "أحتاج لعدة أنواع من التدريب ليس فقط في مجال وظيفي من أجل تطوير أدائي". جاءت بمتوسط (1.73) ودلاله إحصائية (0.039) واتجاه "محايد". هذه النتيجة تعكس حاجة لدى العاملين لتنوع أساليب و مجالات التدريب بما يتجاوز النطاق الضيق للوظيفة الحالية، وذلك لتعزيز أدائهم بشكل أوسع.

### اختبار الفرضيات اختبار الفرضية الرئيسية: تأثير التدريب الكلية على أداء العاملين

جدول رقم (9): ملخص النموذج لتأثير ابعاد التدريب الكلية على أداء العاملين.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.773	.767	.207

يشير الجدول رقم (9) إلى وجود علاقة طردية قوية بين ابعاد التدريب الكلية وأداء العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0.879. كما أن معامل التحديد (R Square) يساوي 0.773، مما يعني أن 77.3% من التباين في أداء العاملين يمكن تفسيره من خلال ابعاد التدريب الكلية. أما معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square) فبلغ 0.767، وهو مؤشر على مدى قدرة النموذج على تعميم النتائج على المجتمع.

جدول رقم (10) نتائج تحليل التباين (ANOVA) لتأثير ابعاد التدريب الكلية على أداء العاملين.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.546	1	5.546	129.040	.000b
	Residual	1.633	38	.043	--	--
	Total	7.179	39	--	--	--

يشير الجدول رقم (10) إلى قيمة إحصاء F تحليل التباين ANOVA بلغت 129.040 ، ومستوى معنوية (Sig.) كان 0.000. وبما أن قيمة Sig. أقل من مستوى المعنوية (0.05)، فهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التدريب الكلية وأداء العاملين. وبناءً على ذلك، تقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على أن "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التدريب على أداء العاملين".

**اختبار الفرضيات الفرعية: تأثير أبعاد التدريب على أداء العاملين**

**جدول رقم (11) ملخص النموذج لتأثير أبعاد التدريب على أداء العاملين.**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861a	.741	.711	.231

يشير الجدول رقم (11) إلى وجود علاقة طردية قوية بين أبعاد التدريب (استخدام التكنولوجيا، نوعية البرامج التدريبية، مدى تطبيق مراحل العملية التدريبية) وأداء العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0.861. كما أن معامل التحديد (R Square) يساوي 0.741، مما يعني أن 74.1% من التباين في أداء العاملين يمكن تفسيره من خلال هذه الأبعاد المشتركة للتدريب. أما معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square) فبلغ 0.711.

**جدول رقم (12) نتائج تحليل التباين (ANOVA) لتأثير أبعاد التدريب على أداء العاملين**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.317	4	1.329	24.993	.000b
	Residual	1.862	35	.053	--	--
	Total	7.179	39	--	--	--

يشير الجدول السابق إلى قيمة إحصاء F (تحليل التباين ANOVA) بلغت 24.993، ومستوى معنوية (Sig.) كان 0.000. وبما أن قيمة Sig. أقل من مستوى المعنوية (0.05)، فهذا يعني أن النموذج الكلي لأبعاد التدريب ذو دلالة إحصائية في التأثير على أداء العاملين. وهذا يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة (أبعاد التدريب) مجتمعة على المتغير التابع (أداء العاملين).

**النتائج:**

- 1- هيمنة التخصصات الجامعية والخبرات الطويلة:** كشفت الدراسة أن غالبية أفراد العينة يحملون مؤهلات جامعية فما فوق (75%) ويتكون خبرة عملية تمت لعشر سنوات فأكثر (43%). هذا يشير إلى أن عينة الدراسة تتسم بمستوى تعليمي وخبرة متقدمين، مما يعزز موثوقية استجاباتهم.
- 2- ثبات مرتفع لأداء الدراسة:** أكد تحليل الثبات أن أداء الدراسة (الاستبيان) تتمتع بموثوقية عالية، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور "التدريب" 88.3%， بينما سجل محور "الأداء" 62.3%. هذه النتائج تضمن جودة البيانات المجمعة ودقة التحليلات اللاحقة.
- 3- إيجابية عامة تجاه التدريب مع الحاجة لتحسينات نوعية:** أظهرت النتائج قبولاً عاماً لأبعاد التدريب، حيث كان المتوسط الحسابي الكلي لمحور التدريب 2.35 (باتجاه الموافقة). على الرغم من الإشادة بكفاءة المدربين (2.78) واستخدام التكنولوجيا المتطرفة (2.68) في برامج التدريب، إلا أن هناك فجوة واضحة في التدريب الميداني (1.73) وعدم كفاية الوقت المخصص للتدريب (1.98).
- 4- تأثير التدريب الإيجابي على الجوانب المعنوية والوظيفية للأداء:** بالرغم من الاتجاه المحايد العام لمحور الأداء (متوسط 2.26)، فقد أبرزت الدراسة تأثيرات إيجابية واضحة للتدريب على رفع معنويات العاملين (2.68) وتقليل الملل من الوظيفة (2.50)، بالإضافة إلى مساهمته في توفير فرص الترقية (2.63).
- 5- أهمية التدريب المستمر وضرورة تنويعه:** كشفت النتائج عن إدراك العاملين لأهمية التدريب المستمر لتحسين أدائهم (2.48). ومع ذلك، هناك حاجة ملحة لتنوع أنواع التدريب لتجاوز مجال الوظيفة المحددة (1.73)، مما يشير إلى رغبة في تطوير مهارات أوسع.

6- **تأثير قوي وذو دلالة إحصائية لأثر التدريب على الأداء:** أكدت التحليلات الإحصائية وجود علاقة طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين التدريب الكلية وأداء العاملين (معامل ارتباط  $R = 0.879$ ). هذا يعني أن التغيرات في التدريب تفسر نسبة كبيرة (77.3%) من التباين في أداء العاملين. هذه النتيجة تدعم بشكل قاطع الفرضية الرئيسية للبحث.

7- **الأبعاد المشتركة للتدريب تؤثر بشكل معنوي على الأداء:** بينت النتائج أن الأبعاد المشتركة للتدريب (استخدام التكنولوجيا، نوعية البرامج التدريبية، مدى تطبيق مراحل العملية التدريبية) لها تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين (معامل ارتباط  $R = 0.861$ ). هذا يشير إلى أن هذه الأبعاد مجتمعة تفسر 74.1% من التباين في أداء العاملين.

#### الوصيات :

##### يوصي الباحث بالآتي :

1- زيادة التركيز على التدريب الميداني وتطوير أساليبه ليصبح أكثر فعالية، وذلك لمعالجة الاتجاه المحايد الذي أظهرته النتائج في هذا الجانب. كما تشدد على أهمية تنويع أنواع التدريب لتلبية الاحتياجات المتغيرة للعاملين وتجاوز النطاق الضيق للوظيفة الحالية.

2- إجراء دراسة دقيقة لمدى كفاية الوقت المخصص لبرامج التدريب، حيث أظهرت النتائج أن العديد من العاملين يرون أن الوقت غير كافٍ. يجب مراجعة خطط التدريب لضمان توفير الوقت الكافي لتمكين المستفيدين من استيعاب المهارات والمعارف بشكل فعال.

3- ضرورة العمل على جعل الأثر المباشر للتدريب على تحسين الأداء أكثر وضوحاً وملموساً للعاملين، حيث أظهرت النتائج أن شعورهم بالتحسن المباشر في الأداء بعد التدريب كان منخفضاً نسبياً. كما تقترح تعزيز الرابط بين الدورات التدريبية وفرص الترقية المباشرة لزيادة الحافز والرضا الوظيفي.

4- الاستمرار في الاستثمار في كفاءة المدربين وتطوير استخدام التكنولوجيا المتقدمة في برامج التدريب، نظراً لارتفاع مستويات الموافقة والإشادة بهاذين الجانبيين من قبل المشاركين. كما يجب الحفاظ على التركيز على التدريب النظري كجزء أساسي و مهم من البرامج التدريبية.

5- إجراء دراسات متابعة تركز بشكل خاص على قياس الأثر المباشر للدورات التدريبية على تحسين الأداء الفعلي للعاملين، لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب.

#### قائمة المراجع

##### أولاً: المراجع العربية:

- أبو النصر، محدث، (2008)، الداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- أبو سلمية، باسمة علي حسن، (2007) مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية، رسالة ماجستير، الجماعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة.
- أحمد، الصادق محمد، عمران، عبدالله مشبب(2024) دور التدريب وأثره في تحسين الأداء والرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد 8، العدد 1.
- أحمد، بلقاسم، حاج، نزار، (2017)، أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتقييم، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الليسانس المهني، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، الجزائر.
- الجعفر، مؤمن خالد(2022) أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش، المجلة العربية للنشر العلمي الإصدار الخامس \_ العدد خمسون – كانون الأول 2022 ص405.
- الخطيب، رداح، أحمد (2006) التدريب الفعال، الطبعة الأولى، دار عالم الكتب الحديث للنشر، عمان.
- العزام، عيسى احمد(2019)، أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، مجلة الدراسات الأمنية، العدد الخامس عشر.
- الظاهر، نعيم إبراهيم، (2009)، تنمية الموارد البشرية، ط1، عالم الكتب الحديث.
- الكلالدة، طاهر محمود(2011)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار عالم الثقافة للنشر، عمان، الأردن.

- 10- بصبوص، أمل أحمد عبدربه، (2023)، أثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار 6، العدد 54.
- 11- حسن، راوية، (2001)، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- 12- حمود، خضير كاظم، الخرشة، ياسين كاسب(2013)، إدارة الموارد البشرية، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن
- 13- جودة، محفوظ أحمد(2010)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- 14- رشيد، مازن فارس(2001)، إدارة الموارد البشرية ، الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكات، الرياض
- 15- رضا، حسن، حاتم علي، (2012)، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض
- 16- شحادة، نظمي وأخرون، (2000)، إدارة الموارد البشرية، ط2، ار الصفاء للنشر، عمان، الأدن.
- 17- عطية، خالد ساجت(2021)، التدريب وأثره في تحسين اتصالات المنظمة، دراسة تحليلية على مديرية الشباب والرياضة، كربلاء، بحث مقدم لنيل شهادة диплом العالي في إدارة المشاريع، جامعة كربلاء.
- 18- عقيلي، عمر وصفي ( 2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- 19- علي، أيمن حسن(2020) ) أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء العاملين بالتطبيق على قطاع البترول المصري، مجلة الشروق للعلوم التجارية، المجلد 12، العدد12، ص67.
- 20- نبيلة، عدنان، (2019)، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.

#### **ثانياً: المراجع الأجنبية:**

- 1- Bhat, Zahid Hussain,(2013) Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India, Indian Journal Of Applied Research 3 (6).
- 2- Guan, X, & Frankel, S. (2018) How HR practice, work engagement and job – crafting.