

Impact of Training Courses on Skill Development and Performance Enhancement of Private Sector Employees in the Eastern Region of Saudi Arabia

Ms. Fatima Ahmed Mohammed Bin Huwaishil

Faculty of Management | Mid-Ocean University | KSA

Received:
19/08/2024

Revised:
01/09/2024

Accepted:
05/03/2025

Published:
30/06/2025

* Corresponding author:
fatimahahmed91@icloud.com

Citation: Huwaishil, F. A. (2025). Impact of Training Courses on Skill Development and Performance Enhancement of Private Sector Employees in the Eastern Region of Saudi Arabia. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(6S), 29 – 51.

<https://doi.org/10.26389/AISRP.H210824>

2025 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license.

Abstract: This research examines the impact of training courses on developing employee skills and improving their performance in private sector companies in the Eastern Province of Saudi Arabia, highlighting the importance of continuous training in developing human resources and increasing their productivity in light of the rapid changes in the labor market. The research aimed to determine the importance of training courses and measure their impact on employee performance, in addition to identifying the factors affecting their effectiveness and proposing recommendations to enhance the role of training in the Eastern Province. The research used a methodology based on a random sample of employees in private sector companies, with the use of questionnaires as a tool for data collection and analysis using appropriate statistical programs. The results showed that training courses have a positive impact on developing employee skills and improving their performance, with the identification of influential factors such as the type and duration of training and its compatibility with work needs. The research contributes to highlighting the importance of investing in training and development, provides practical recommendations for improving training programs in companies, and supports decision-making related to human resources development.

Keywords: Training courses, skills development, employee performance, private sector, Eastern Province of Saudi Arabia, continuing education.

تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

أ. فاطمة احمد محمد بن هويشل

كلية الإدارة | جامعة ميد أوشن | المملكة العربية السعودية

المستخلص: يلخص هذا البحث تقييم تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، مسلطًا الضوء على أهمية التدريب المستمر في تطوير الكوادر البشرية وزيادة إنتاجيتها في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل. وقد دفَّ البحث إلى تحديد أهمية الدورات التدريبية وقياس تأثيرها على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة في فعاليتها واقتراح توصيات لتعزيز دور التدريب في المنطقة الشرقية. وقد استخدم البحث منهجية تعتمد على عينة عشوائية من الموظفين في شركات القطاع الخاص، مع استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة. وقد أظهرت النتائج أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، مع تحديد عوامل مؤثرة مثل نوع التدريب ومدته وتوافقها مع احتياجات العمل. ويساهم البحث في تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير، و يقدم توصيات عملية لتحسين برامج التدريب في الشركات، ويدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الكوادر البشرية.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، تطوير المهارات، أداء الموظفين، القطاع الخاص، المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، التعليم المستمر.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتتسارعة والتحولات الاقتصادية العالمية، تواجه الشركات تحديات كبيرة للحفاظ على قدرتها التنافسية. لا تكفي المنتجات والخدمات المبتكرة وحدها، بل يتطلب النجاح الاستثمار في العنصر البشري وتطوير قدراته. إن التدريب والتطوير المستمر للموظفين يمثل استثماراً استراتيجياً يساهم في تعزيز الإنتاجية والابتكار، وزيادة رضا الموظفين عن العمل، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، حيث تشهد سوق العمل تحولات كبيرة، يكتسب التدريب أهمية خاصة. فمن خلال توفير برامج تدريبية متخصصة ومواكبة لأحدث التطورات، يمكن للشركات في المنطقة تطوير كوادر بشرية مؤهلة قادرة على تحقيق النمو والازدهار. إن الاستثمار في التدريب ليس مجرد تكلفة، بل هو استثمار في المستقبل، حيث يساهم في بناء مؤسسات مرنّة وقدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة، وبالتالي تحقيق النمو والازدهار.

برامج التدريب المصممة بعناية تُرود الموظفين بالمهارات والمعارف والكفاءات الالزمة للتفوق في أدوارهم وتحقيق أهداف المنظمة. ولذلك، يُعد الاستثمار في تدريب الموظفين وتطويرهم قراراً استراتيجياً يساهم في تعزيز أداء القوى العاملة، وتحسين الإنتاجية والكفاءة، وتطوير مهاراتهم ومعارفهم في مختلف المجالات ذات الصلة بأدوارهم. وتهدّف برامج التدريب الفعالة إلى سدّ الفجوة بين المهارات الحالية للموظفين والاحتياجات المطلوبة للعمل، سواءً من خلال تعلم برامج جديدة، أو تحسين مهارات التواصل، أو تعزيز القدرات القيادية.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الاستثمار في التدريب يساهم في زيادة ولاء الموظفين للمنظمة، وتحسين سمعتها، وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات المتتسارعة في بيئه الأعمال. كما أنه يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة من خلال تطوير الكوادر القادرة على مواجهة التحديات المستقبلية.

ومع ذلك، تواجه برامج التدريب بعض التحديات، مثل نقص الميزانية وقلة الوقت المتاح. لذلك، من الضروري تصميم برامج تدريبية مرنّة وفعالة، وتقييم أثرها بشكل دوري لضمان تحقيق أفضل النتائج. من خلال الاستثمار في التدريب والتطوير، يمكن للمنظمات بناء قوة عاملة مؤهلة ومرنة قادرة على تحقيق النجاح المستدام".

ونتيجةً لذلك، تُصبح القوى العاملة أكثر قدرةً على أداء وظائفها بكفاءةٍ عالية، مما يساهم في تحقيق النجاح المؤسسي على المدى الطويل ولذلك، تُعد ممارسات تدريب الموظفين وتطويرهم ضروريةً لجميع المؤسسات والشركات، بغض النظر عن حجمها أو مجال عملها. فمن خلال الاستثمار في تنمية قدرات الموظفين وتعزيز مهاراتهم، تُؤسّس الشركات ثقافةً للنمو والتميز تُساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والوصول إلى آفاقٍ جديدة من النجاح.

في هذه الدراسة، سنسلط الضوء على تأثير برامج التدريب على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. وسننبع إلى تقييم فعالية برامج التدريب المقدمة من قبل المؤسسات في هذا القطاع، وتحديد العوامل التي تؤثر على نجاحها، وتقديم توصياتٍ لتحسين وتطوير هذه البرامج.

لذا نعتقد أنَّ هذه الدراسة ستُساهم في تعزيز ثقافة التعلم والتطوير المستمر في الشركات، مما سيؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية، وتحقيق النجاح التنظيمي على المدى الطويل.

2. مشكلة الدراسة:

تواجه الشركات في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية تحديات كبيرة في تطوير مهارات موظفها وتحسين أدائهم، وذلك بسبب عدة عوامل منها التطور التكنولوجي السريع، وقلة الاستثمار في التدريب، ونقص الأنظمة الفعالة لتقديم البرامج التدريبية، وضعف ثقافة التعلم المستمر. تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تقييم أثر الدورات التدريبية على أداء الموظفين وتحديد احتياجاتهم التدريبية، وذلك بهدف تقديم توصياتٍ لتصميم برامج تدريبية أكثر فعالية تُساهم في تطوير الكوادر البشرية.

3. تساؤلات الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر برامج التدريب على تطوير مهارات وتحسين أداء الموظفين في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

لتحقيق هذا الهدف، تم طرح مجموعة من الأسئلة البحثية التي تغطي جوانب متعددة من الموضوع، بما في ذلك:

- أثر التدريب على المهارات والأداء: تسعى الأسئلة في هذا المحور إلى تحديد مدى تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، والعوامل المؤثرة في ذلك.
- احتياجات التدريب: تركز الأسئلة هنا على تحديد الاحتياجات التدريبية الأكثر شيوعاً في القطاع، والعوامل المؤثرة في تبادل هذه الاحتياجات بين الموظفين.
- تصميم وتنفيذ البرامج: تتناول هذه الأسئلة أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة، ومعايير اختيار المدربين المناسبين.
- ثقافة التعلم المستمر: تسعى الأسئلة في هذا المحور إلى تقييم مستوى وعي الموظفين بأهمية التعلم المستمر، والعوامل التي تشجعهم على المشاركة في برامج التدريب، والمبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز هذه الثقافة.
- بصورة مبسطة، تهدف هذه الأسئلة إلى الإجابة على السؤال الرئيسي: ما هو دور التدريب في تطوير الموظفين وتحسين أداء المؤسسات في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية؟
- من خلال الإجابة على هذه الأسئلة، ستساهم الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين برامج التدريب وتطوير الموارد البشرية في الشركات بالمنطقة.

4. أهمية الدراسة:

- تُعد هذه الدراسة حجر الزاوية في تحقيق العديد من الأهداف الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية، وذلك لعدة أسباب رئيسية: تعزيز التنمية الاقتصادية: تساهم الدورات التدريبية في زيادة الإنتاجية والكفاءة، وتحسين جودة المنتجات والخدمات، مما يجذب الاستثمارات ويوفر فرص عمل جديدة، ويعزز الاقتصاد الوطني.
- رفع مستوى المعيشة: تؤدي الزيادة في الإنتاجية والأجور إلى تحسين مستوى المعيشة للمواطنين، وتوفير حياة أفضل لهم.
- سد الفجوة بين العرض والطلب على المهن: تعمل الدورات التدريبية على تطوير مهارات القوى العاملة بما يتاسب مع احتياجات سوق العمل، مما يقلل من البطالة ويعزز تنافسية الاقتصاد السعودي.
- التركيز على القطاع الخاص في المنطقة الشرقية: كون المنطقة الشرقية مركزاً صناعياً واقتصادياً مهماً، فإن هذه الدراسة تساهم في تعزيز أداء الشركات بها، مما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد السعودي بشكل عام.
- باختصار، هذه الدراسة تقدم رؤى قيمة حول أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير، وكيف يمكن أن يساهم ذلك في تحقيق التنمية المستدامة والإزدهار في المملكة العربية السعودية.
- النتائج المتوقعة من هذه الدراسة ستكون ذات قيمة كبيرة لصناع القرار في القطاعين العام والخاص، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات مدروسة بشأن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، وبالتالي تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.

5. أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتراقبة، والتي يمكن تلخيصها كالتالي: تطوير برامج تدريبية فعالة: اقتراح نماذج لبرامج تدريبية مخصصة تلبى احتياجات الموظفين، وتحديد المعايير الالزمة لنجاح هذه البرامج.
- تعزيز ثقافة التعلم: تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب المستمر، وتوسيعهم بأهميته في تطوير مساراتهم المهنية.
- تحسين أداء الموظفين: زيادة كفاءة وفعالية الموظفين في أداء مهامهم.
- تعزيز القدرة التنافسية: مساعدة الشركات على المنافسة في السوق المحلي والعالمي.
- تحقيق التنمية المستدامة: المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.
- باختصار، هذه الدراسة تسعى إلى تقديم رؤى قيمة حول كيفية الاستفادة من برامج التدريب لتحسين أداء الموظفين والشركات في القطاع الخاص، وبالتالي المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.

6. فروض الدراسة:

- بناءً على أهداف الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة فروض البحث حول أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم وكذلك حول تعزيز ثقافة التعلم المستمر التالية:

- فرض 1: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بال المملكة العربية السعودية.
- فرض 2: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بال المملكة العربية السعودية.
- فرض 3: تتأثر فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحظى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.
- فرض 4: مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بال المملكة مرتفع. ومن المهم أن نذكر أنَّ فروض البحث يجب أن تكون قابلة للاختبار والتقييم من خلال منهجية البحث المعتمدة في الدراسة.

7. المنهجية وطرق البحث:

للوصول إلى أهداف هذه الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، سيتم اتباع المنهجية وطرق البحث التالية:

أولاًً: المنهجية:

- ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم وصف ظاهرة تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء الموظفين وتحليلها من خلال جمع البيانات وتحليلها.

ثانياً: طرق البحث:

- سيتم تصميم استبيان إلكتروني وهي أداة شائعة لجمع البيانات من عينة كبيرة من الموظفين حول تجاربهم مع الدورات التدريبية وتأثيرها على مهاراتهم وأدائهم.

ثالثاً: تحليل البيانات:

- سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- سيتم استخدام اختبارات الفرض الإحصائية لاختبار صحة فروض البحث.
- سيتم استخراج النتائج والتوصيات من خلال تحليل البيانات.

رابعاً: الجدول الزمني للدراسة:

- ستتضمن الدراسة مراعاة الخطة الزمنية المحددة والتي تتضمن مراحل البحث المختلفة، بدءاً من تصميم أدوات البحث وصولاً إلى تحليل البيانات وكتابة التقرير النهائي.

8. أدوات الدراسة :

ستعتمد الدراسة على أدوات بحثية متعددة لجمع البيانات وتحليلها، تشمل:

أولاًً: الاستبيان:

سيتم تصميم استبيان إلكتروني يتضمن أسئلة لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بال المملكة العربية السعودية وستشمل أسئلة الاستبيان معلومات حول:

الخصائص الديموغرافية للمتدربين (العمر، الجنس، المؤهلات، الخبرة، إلخ)- أنواع الدورات التدريبية التي شارك فيها الموظفون - مدى تأثير الدورات التدريبية على مهارات الموظفين - مدى تأثير الدورات التدريبية على أداء الموظفين - احتياجات التدريب والتطوير للموظفين - عوامل فعالية برامج التدريب - مستوى وعي الموظفين بأهمية التعلم المستمر - العوامل التي تشجع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير.

ثانياً: الأدوات الإحصائية:

سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان مثل المتوسط والوسيط لتلخيص البيانات واحتبارها (T-Test).

9. حدود الدراسة :

تدرك هذه الدراسة أن هناك بعض الحدود التي قد تؤثر على نتائجها، وتشمل

- أولاً: حدود العينة من موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية والتي قد لا تمثل جميع موظفي القطاع الخاص في المنطقة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.
- ثانياً: حدود أدوات البحث فستعتمد الدراسة على الاستبيان وقد لا تُوفر هذه الأدوات معلومات دقيقة و كاملة عن جميع جوانب تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء الموظفين.
- ثالثاً: حدود المنهجية فستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم وصف ظاهرة تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحليلها من خلال جمع البيانات وتحليلها وقد لا تُوفر هذه المنهجية معلومات كافية حول العوامل التي تؤثر على تأثير الدورات التدريبية.
- رابعاً: حدود العوامل الخارجية فقد تتأثر نتائج الدراسة بعوامل خارجية غير مسيطر عليها، مثل السياسات الحكومية، والتغيرات التنظيمية داخل المؤسسات.
- خامسًا: حدود التحيز فقد يُؤثر تحيز الباحثين أو المشاركين في الدراسة على نتائجها.
- على الرغم من هذه الحدود، سيتم اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لضمان صحة وسلامة نتائج الدراسة كما أنه من المهم ملاحظة أن حدود أي دراسة بحثية لا تقلل من قيمتها، بل قد تساعد على تفسير نتائجها بشكلٍ أفضل.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

يهدف الفصل الثاني من البحث إلى بناء الأساس النظري للدراسة من خلال استعراض الدراسات السابقة والإطار النظري المتعلق بعلاقة الدورات التدريبية بتطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم.

بساطة، هذا الفصل سيوفر الخلفية النظرية الازمة لهم أهمية التدريب وتأثيره على الموظفين، وسيساعد في توجيه البحث نحو الإجابة عن الأسئلة البحثية المطروحة.

المبحث الأول : الدراسات السابقة.

فيما يلي بعض الأمثلة على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم:

1. دراسة (الطاوونة ، مشرف ، 2018) بعنوان : دور التدريب التخصصي في تنمية مهارات العاملين في إمارة المنطقة الشرقية.
وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم واقع التدريب التخصصي في إمارة المنطقة الشرقية وتأثيره على مهارات العاملين.
وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:
 - تقييم إيجابي للتدريب: بشكل عام، يرى المشاركون في الدراسة أن التدريب التخصصي متوفّر في المنطقة الشرقية ويساهم بشكل كبير في تطوير مهاراتهم.
 - وجود معوقات: على الرغم من الإيجابيات، هناك بعض المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب، مثل صعوبة المشاركة في بعض البرامج أو عدم ملاءمة بعضها لاحتياجات الفردية.
 - تأثير المتغيرات الديموغرافية: تختلف آراء المشاركون في الدراسة حول التدريب بناءً على عوامل مثل العمر، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية، وعدد سنوات الخبرة.
 - توصيات: قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتحسين برامج التدريب، منها تخصيص البرامج حسب الاحتياجات الفردية، قياس الأداء بعد التدريب، وتذليل الصعوبات التي تواجه المشاركون.
2. دراسة (العزي وآخرون ، 2023) بعنوان : أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية علي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية).
وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير برامج التدريب على أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة بالمملكة.
أما النتائج الرئيسية للدراسة فكانت كما يلي :
 - أثر إيجابي للتدريب: أظهرت الدراسة أن التدريب يؤدي إلى تحسين معارف ومهارات العاملين، ويساهم في تحديث معلوماتهم. كما أنه يعزز من اتجاهاتهم الإيجابية تجاه العمل.
 - علاقة قوية بين التدريب والأداء: هناك علاقة قوية بين التدريب بكلفة أبعاده وأداء الوظيفي للعاملين.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية: لم تظهر الدراسة فروقاً كبيرة في استفادة الفئات المختلفة من العاملين من التدريب بناءً على خصائصهم الديموغرافية.
- أما التوصيات فكانت:
 - تعزيز برامج التدريب: توصي الدراسة بضرورة تعزيز وتطوير برامج التدريب في مصلحة مطابع الحكومة لضمان تحقيق أقصى استفادة منها.
 - التطبيق الميداني: يجب تطبيق أبعاد التدريب المختلفة بشكل عملي لضمان فاعليتها في تطوير أداء الموظفين.
 - مؤشرات أداء دقيقة: تحتاج المصلحة إلى وضع مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس لتقييم أداء الموظفين بعد التدريب.
 - بشكل عام، تؤكد هذه الدراسة على أهمية التدريب في تطوير أداء العاملين في القطاع الحكومي، وتقدم مجموعة من التوصيات لتعزيز فعالية برامج التدريب.
- 3. دراسة (المحيمي ، 2022) بعنوان: **أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين ونتاجتهم** " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة "

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى تأثير البرامج التدريبية على تحسين كفاءة وإنتاجية العاملين في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة.

النتائج الرئيسية للدراسة:

 - العلاقة بين التدريب والكفاءة والإنتاجية: أثبتت الدراسة وجود علاقة مباشرة بين زيادة عدد الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظف وبين تحسن أدائه وكفاءته.
 - العوامل المؤثرة على الأداء: أشارت الدراسة إلى أن عدم مشاركة الموظفين في صنع القرار وعدم وجود حواجز مادية ومعنوية كافية يؤثران سلباً على أدائهم.
 - التحديات التي تواجه التدريب: تواجه البرامج التدريبية في المستشفى تحديات مثل عدم وجود آلية علمية لتحديد الاحتياجات التدريبية.
 - أهمية التدريب: أكدت الدراسة على أهمية التدريب في زيادة إنتاجية الموظفين ونقل المهارات إليهم وتطوير قدراتهم على استخدام التقنيات الحديثة.

التوصيات:

 - تحديد احتياجات التدريب: يجب على مديرى الأقسام تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة من خلال تحليل أداء الموظفين والوظائف.
 - تحسين تصميم البرامج: يجب تصميم البرامج التدريبية بشكل علمي لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
 - تقييم فعالية البرامج: يجب وضع معايير لقياس فعالية البرامج التدريبية وتقييم نتائجها.
 - زيادة الوعي بأهمية التدريب: يجب زيادةوعي الموظفين والإدارة بأهمية التدريب ودوره في تطوير المؤسسة.

بشكل عام، توصلت الدراسة إلى أن البرامج التدريبية تلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء الموظفين في المستشفى، ولكن هناك حاجة إلى تطوير هذه البرامج وتذليل العقبات التي تواجهها لتحقيق أقصى استفادة ممكنة.

- 4. دراسة (بلقاسم محمد ، نزار حاج ، 2017) بعنوان: **أثر التدريب على أداء العاملين** " دراسة حالة المؤسسة وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية للتنقيب ".
 تلخص هذه الدراسة نتائج بحث حول دور التدريب في المؤسسة الوطنية للتنقيب، وتقدم مجموعة من الاقتراحات لتحسين عملية التدريب.

النتائج الرئيسية:

 - أهمية التخطيط والتقييم: أظهرت الدراسة أن تخطيط وتقدير البرامج التدريبية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاحها.
 - تنوع التدريب: تستخدم المؤسسة نوعين من التدريب: الداخلي والخارجي، وكلاهما يساهم في تطوير مهارات العاملين.
 - تدريب مكثف للعاملين: تخضع غالبية العاملين لبرامج تدريبية متعددة، مما يدل على اهتمام المؤسسة بتطوير كوادرها.
 - أهداف التدريب: يهدف التدريب بشكل أساسي إلى تطوير مهارات ومعرفة العاملين وتحسين أدائهم.
 - تقييم الأداء: تقيم المؤسسة برامج التدريب من خلال تقييم أداء العاملين بعد تلقيهم التدريب.

- معوقات تواجه التدريب: تشمل هذه المعوقات عدم ملاءمة بعض البرامج لاحتياجات الفردية للعاملين، وعدم وجود حواجز كافية للمشاركة في التدريب.
 - تأثير التدريب على المعنويات: يساهم التدريب في رفع معنويات العاملين وزيادة شعورهم بالانتماء للمؤسسة.
 - أهمية رأي العامل: أكدت الدراسة على أهميةأخذ رأي العامل في تحديد احتياجاته التدريبية.
 - مشاكل تواجه مصلحة التدريب: تشمل هذه المشاكل نقص المراافق التدريبية ومدة التدريب غير الكافية.
 - الاقتراحات:
 - تحديد دقيق لاحتياجات التدريبية: يجب أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل علمي ودقيق بناءً على احتياجات العمل وأداء كل فرد.
 - مشاركة العامل في عملية التخطيط: يجب إشراك العامل في عملية تحديد احتياجاته التدريبية واختيار البرامج المناسبة.
 - تحسين جودة البرامج: يجب الاهتمام بجودة البرامج التدريبية من حيث المحتوى والمدرسين.
 - تقييم مستمر: يجب تقييم البرامج التدريبية بشكل مستمر لتحسينها.
 - حواجز للمشاركة: يجب تقديم حواجز مالية ومعنوية للمشاركين في البرامج التدريبية.
 - زيادة مدة التدريب: يجب زيادة مدة البرامج التدريبية لتغطية الاحتياجات التدريبية بشكل كامل.
 - وضع أهداف واضحة: يجب وضع أهداف واضحة لكل برنامج تدريسي لقياس مدى تحقيقه.
 - التقييم المستمر للأداء: يجب تقييم أداء العاملين بشكل مستمر لمعرفة مدى تأثير التدريب على أدائهم.
 - بشكل عام، توصي الدراسة بضرورة تطوير منظومة التدريب في المؤسسة لتكوين أكثر فاعلية واستجابة لاحتياجات العاملين.
5. دراسة (خزام ، 2020) بعنوان: "أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية.
- هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير التدريب على أداء مندوبي الدعاية الطبية في شركة يونيفارما.
- وكانت أهم النتائج
- تعدد أنواع التدريب: تقدم الشركة أنواعاً متنوعة من التدريب مثل التدريب على المعلومات العلمية ومهارات البيع والتدريب أثناء العمل.
 - تأثير إيجابي للتدريب: أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين التدريب وأداء المندوبين.
 - أكثر أنواع التدريب فعالية: أثبتت التدريب على المعلومات العلمية أنه الأكثر تأثيراً على أداء المندوبين.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية: لم تظهر أي فروق ذات دلالة بين أداء المندوبين بناءً على جنسهم أو عمرهم أو سنوات خبرتهم.
- أما التوصيات:
- الاستثمار في التدريب: يجب على الشركة الاستثمار في الاستثمار في التدريب وتطويره.
 - تنوع برامج التدريب: يجب تنوع برامج التدريب لتشمل جميع الجوانب التي تساهم في تطوير أداء المندوبين.
 - ربط التدريب بأهداف محددة: يجب ربط برامج التدريب بأهداف واضحة وقابلة للقياس.
 - تقييم برامج التدريب: يجب تقييم برامج التدريب بشكل دوري لضمان فاعليتها.
 - تطوير المهارات الإدارية والقيادية: يجب التركيز على تطوير المهارات الإدارية والقيادية لدى المندوبين.
 - بناء كوادر متميزة: يجب على الشركة العمل على بناء كوادر متميزة من خلال برامج تحفيزية واستقطاب أفضل الكفاءات.
- فيشكل عام، تؤكد هذه الدراسة على أهمية التدريب في تحسين أداء العاملين وضرورة الاستثمار فيه بشكل مستمر كما تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة للشركات التي ترغب في تطوير أداء موظفها من خلال التدريب والتطوير.
6. دراسة (الجغبير ، 2022) بعنوان: "أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش".
- هدفت هذه الدراسة، إلى تقييم تأثير التدريب على أداء العاملين وإنتاجية المؤسسات في محافظة جرش. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واعتمد على استبيان موجه لعينة عشوائية من الموظفين في المؤسسات العامة بالمحافظة.
- وكانت أهم النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين مستوى التدريب وأداء العاملين والإنتاجية وتطور المؤسسات. بمعنى آخر، كلما زاد مستوى التدريب الذي يتلقاه الموظف، زادت قدرته على أداء مهامه بكفاءة وفعالية. وارتفعت إنتاجية المؤسسة التي يعمل بها، مما يساهم في تطويرها بشكل عام.

كما كشفت الدراسة عن وجود تأثير سلبي مشكلات التدريب على هذه العوامل. فعندما تواجه برامج التدريب بعض المعوقات، مثل نقص الموارد أو عدم ملاءمة المحتوى التدريسي لاحتياجات الفعلية للموظفين، فإن ذلك يؤثر سلباً على أداء العاملين والإنتاجية.

أما أهم التوصيات فكانت:

- تحديد ومعالجة المعوقات: يجب على المؤسسات تحديد المعوقات التي تواجه برامج التدريب والعمل على حلها لتقليل تأثيرها السلبي على أداء العاملين والإنتاجية.
- ربط التدريب بالوظيفة: يجب أن يكون التدريب مرتبطة بشكل مباشر بالوظائف التي يشغلها الموظفون حتى يساهم في تطوير مهاراتهم اللازمة لأداء مهامهم بشكل أفضل.
- الاستمرار في التدريب: يجب على المؤسسات الاستمرار في عقد برامج تدريبية بشكل منتظم، حيث إن التدريب المستمر هو مفتاح تطوير الكوادر وتحقيق التميز المؤسسي.

فيما يلي تأكيد هذه الدراسة على أهمية التدريب في تطوير أداء العاملين وتحسين الإنتاجية في المؤسسات كما تشدد على ضرورة توفير برامج تدريبية ذات جودة عالية وملائمة لاحتياجات الموظفين والمؤسسات ويمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتطوير برامج التدريب في مختلف المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

7. دراسة (مانع، الجماعي ، 2024) بعنوان : دور التدريب في تطوير مهارات الموظفين في منظمة أطباء بلا حدود في اليمن. وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى مساهمة التدريب في تطوير مهارات موظفي المنظمة في اليمن، وذلك بهدف تحسين أدائهم ورفع كفاءتهم.

وكانت النتائج الرئيسية :

- أهمية التدريب: أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب يلعب دوراً حيوياً في تطوير مهارات الموظفين في المنظمة.
- العلاقة بين التدريب والمهارات: هناك علاقة إيجابية قوية بين مستوى التدريب ومستوى المهارات التي يمتلكها الموظفون.
- قيود الميزانية: تواجه المنظمة تحديات في توفير الموارد المالية الكافية لتلبية الاحتياجات التدريبية.

أما التوصيات فكانت :

- التركيز على التخطيط: يجب على المنظمة وضع خطط تدريب سنوية مبنية على تقييم موضوعي لاحتياجات التدريبية.
- تقييم الاحتياجات: يجب إجراء تقييم دوري لاحتياجات التدريبية لتحديد الفجوات في المهارات وتطوير برامج تدريبية مستهدفة.
- الاعتراف بالمهارات: يجب على المنظمة الاعتراف بالمهارات والخبرات التي يمتلكها الموظفون وتطويرها.

بشكل عام تؤكد هذه الدراسة على أهمية التدريب في تطوير مهارات موظفي منظمة أطباء بلا حدود في اليمن. وتقدم الدراسة مجموعة من التوصيات التي يمكن للمنظمة الاستفادة منها لتحسين برامجها التدريبية ورفع كفاءة موظفها.

8. دراسة (لوبيس وآخرون ، 2020) بعنوان : تأثير التدريب والكفاءة على التزام الموظف وتأثيره على أداء الموظف في إدارة التعليم بمنطقة بيدي.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تفسير تأثير التدريب والكفاءة على التزام الموظف وتأثيره على أداء الموظف بإدارة التعليم في منطقة بيدي، إندونيسيا ، وتمأخذ عينة البحث باستخدام تقنية التعداد، يقدر عدد السكان الذي يبلغ 93 مستجيباً. كما تم تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار. وكانت النتيجة التي وصلت لها الدراسة أن التدريب والكفاءة للموظفين على حد سواء بشكل متزامن وجزئي لهما تأثير كبير على التزام الموظف وأدائه في إدارة التعليم بمنطقة بيدي. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن التزام الموظفين يؤثر على أدائهم في إدارة التعليم بمنطقة بيدي كما أن التدريب وكفاءة الموظفين لهما تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف مع التزام الموظف في إدارة التعليم بمنطقة بيدي.

التعليق على النظريات السابقة

رغم أهمية الدراسات السابقة في مجال تطوير الموارد البشرية، إلا أن القليل منها ركز على خصوصية القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. كما أن هذه الدراسات لم تول اهتماماً كافياً لتصميم برامج تدريبية تعزز ثقافة التعلم المستمر ولذا تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل تأثير برنامج تدريسي مصمم خصيصاً لاحتياجات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية،

مع التركيز على تطوير المهارات لموظفي القطاع الخاص بالمملكة في المنطقة الشرقية وتعزيز الدافع نحو التعلم المستمر فمن المتوقع أن تساهن نتائج هذه الدراسة في تطوير سياسات وبرامج تدريبية أكثر ملاءمة للقطاع الخاص في المنطقة وأكثر فعالية في تعزيز الابتكار والإبداع لدى الموظفين في الشركات.

المبحث الثاني : الدورات التدريبية ومهارات الموظفين في المنطقة الشرقية بالمملكة

- **أهداف الدورات التدريبية.**

عملية التدريب هي جزء أساسي وفعال للتطوير المهني والتعليم المستمر وتهدف هذه الدورات إلى تعزيز وتنمية المهارات والمعرفة الازمة لتحقيق النجاح في الحياة العملية والأكاديمية. وهي مقدمة من مؤسسات تعليمية وتدريبية متخصصة وتتضمن مواد تعليمية متنوعة وأنشطة تطبيقية. تشمل المواضيع مختلف المجالات مثل التسويق والإدارة والتكنولوجيا والاتصالات والقيادة والتطوير الشخصي والمهارات اللغوية. تمثل هذه الدورات استثماراً حقيقياً في الذات وفرصة للتطور الشخصي والاحترافي. تسعى المؤسسات التعليمية والتدريبية لتقديم الجودة العالية والمحظى المتميز والملائم لاحتياجات الأفراد. تحقق الدورات هذه أعلى مستويات الفاعلية والرضا الشخصي وتسهم في نجاح الأفراد والمجتمعات. (عبد العزيز, 2021)

- **فوائد الدورات التدريبية**

الدورات التدريبية لها أيضاً فوائد عديدة تؤثر بشكل إيجابي على الموظف والمؤسسة على حد سواء. من بين هذه الفوائد، تعتبر الدورات التدريبية فرصة للتعلم المستمر وتحديث المعرفة والمهارات. إلى جانب ذلك، فإن الدورات التدريبية تسهم أيضاً في بناء الثقة بالنفس لدى الموظفين وتحفزهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. تكمّن القيمة الحقيقية للدورات التدريبية في توفير بيئة تعليمية محفزة وتشجيع المشاركة الفاعلة وتبادل الخبرات والأفكار الجديدة بين الموظفين. يتيح لهم ذلك توسيع مداركهم والنمو الشخصي والمهني المستمر. تعد الدورات التدريبية فرصة للتعرف على أفضل الممارسات والتكنولوجيات والأدوات المتاحة في مجالات العمل المختلفة. ومن خلال تطوير المهارات والمعرفة الخاصة بالموظفيين، تحافظ الدورات التدريبية على نمو الشركة وتساهم في تعزيز التنافسية في السوق. تشجع الدورات التدريبية أيضاً على التفكير الإبداعي والابتكار، مما يساهم في ابتكار حلول جديدة وفعالة للتحديات التي يواجهها الموظفون والمؤسسة. وبخلاف ذلك، توفر الدورات التدريبية فرصة للتواصل والتفاعل بشكل أفضل بين الموظفين والإدارة. تعزز هذه الفرصة العلاقات الاجتماعية وتعمل على تعزيز روح الاتباع والولاء للمؤسسة. وتسهم الدورات التدريبية أيضاً في بناء نظام عمل فعال ومنظم، حيث يتم تحديد الأهداف وضبط الأداء وتحسين عمليات الإنتاجية والجودة. باختصار، تعد الدورات التدريبية ركيزة أساسية في تحقيق النجاح والتميز في العمل المؤسسي. إن تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي ينبغي أن يكون أولوية لأى منظمة تسعى للنمو والتفوق. ومن خلال توفير الدورات التدريبية الملائمة ودعم الموظفين في رحلتهم التعليمية والتطويرية، يمكن للمنظمة أن تبني فريقاً متميّزاً وفعلاً قادرًا على مواجهة تحديات السوق الحالية وتحقيق النجاح المستدام. (Dachner et al.2021)

- **أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين.**

الدورات التدريبية ت assum بأهمية قصوى في عملية تنمية مهارات الموظفين، حيث توفر لهم الفرصة لاكتساب مهارات جديدة وتحسين مهاراتهم الحالية بشكل كبير. تساهن هذه الدورات في تحسين الأداء الشامل للفريق، وتحسين الجودة العامة للعمل في الشركة. يجب أن تكون الدورات التدريبية مدرومة ومشجعة من قبل إدارة الشركة، وأن تعتبر جزءاً أساسياً من استراتيجية الموارد البشرية (Eabd2024).

التدريب على المهارات يعد من أهم النشاطات التي يمكن للشركة تقديمها لموظفيها، فهو يعزز القدرات الفردية للموظفين ويساعدهم في تحسين أدائهم. تمنح هذه الدورات المشاركون فرصة فريدة لتعلم مهارات جديدة واكتساب معرفة عملية تفيدهم في مجال عملهم. بفضل تنوع المواضيع المقدمة في هذه الدورات، يمكن المشاركون من تطوير مهاراتهم في مجالات مختلفة وتحسين أدائهم بشكل شامل. (كيلاني, 2022) يؤكد ملاحظة أن الدورات التدريبية تؤثر بشكل إيجابي على أداء الفريق بشكل عام، حيث يتعلم المشاركون كيفية التعاون والتواصل الفعال مع بعضهم البعض، مما يسهم في إنشاء بيئة عمل مثالية لتحقيق الأهداف المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الدورات تعزز الجودة العامة للعمل في الشركة، حيث يتم تحسين المهارات الفردية وتوفير فرص للاستدامة والتحسين المستمر. (العموش وأخرون, 2022)

لكي يكون للدورات التدريبية النجاح الكامل والتأثير الفعال، فإنه يجب أن تحظى بالدعم والتشجيع القوي من قبل إدارة الشركة ومسئوليها. ينبغي تخصيص موارد كافية لتطوير وتنفيذ هذه الدورات، وضمان توفر المدربين المؤهلين والخبراء في المجالات المختلفة التي تتناولها الدورات. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تُدرج الدورات التدريبية كجزء أساسي وحيوي من استراتيجية الموارد البشرية للشركة. فهي تمثل إستثماراً ملماوساً وبناءً في تطوير وتعزيز أداء الموظفين وزيادة قدرتهم على تحقيق النفوذ والتميز في مجال عملهم المهني. هذا يعني أيضاً أهمية إعطاء الأولوية العالية لتنظيم وتنفيذ الدورات الفعالة والمفيدة، التي تغطي مجموعة واسعة من المواضيع المتعلقة بالعمل والتطوير المهني. وبالتالي، يجب أن يتم تحضير وتنظيم الدورات التدريبية وفقاً لأهداف الشركة واحتياجات الموظفين، مع توفير الدعم اللازم والموارد المالية والبشرية

الكافية لضمان نجاحها وإفادة الموظفين منها بشكل مثلى. يجب أن تُعتبر تنمية المهارات وتعلم الموظفين المستمر وتطويرهم كمورد حيوي للشركة، وعنصرًا أساسياً للنمو العضوي والتطور المستدام. إذا تم تنفيذ الدورات التدريبية الفعالة والملائمة، فإنها ستتساهم في تحفيز الابتكار وتعزيز الإبداع وتعزيز رؤية الموظفين واستباق التغيرات في سوق العمل المتغير باستمرار. تعبير الاستثمارات في التدريب والتطوير جزءاً حاسماً من استراتيجية الشركات الناجحة، فهي تعزز التنافسية وتساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية على المدى البعيد. (الياسين وأخرون، 2023).

إن الدورات التدريبية تلعب دوراً حيوياً ومهمأً جداً في تطوير قدرات ومهارات الموظفين. فإعطاء الدعم الكافي لهذه الدورات وتضمينها في استراتيجية الموارد البشرية يعتبر عنصراً أساسياً لضمان تحقيق النجاح المستدام. ومن خلال الدعم المناسب من إدارة الشركة، يمكن لهذه الدورات أن تحسن من أداء الفريق وتعزز الجودة العامة للعمل في المنظمة. ومن خلال تعزيز مستوى المعرفة والفهم وتطوير قدرات ومهارات الموظفين، فإن الشركة ستستفيد من فريق عمل قوي وفعال يمكنه تحقيق التنافسية والنجاح في السوق. وبالتالي، يُعتبر دعم الدورات التدريبية استثماراً حيوياً يساهم في تطوير ونجاح الشركة في المستقبل. (الهادي و محمد، 2021)

• أنواع الدورات التدريبية وأساليب التدريب المختلفة.

يشمل نوعيات الدورات التدريبية وأساليب التدريب المتعددة العديد من الاختيارات المتاحة للموظفين. هذه النوعيات تتضمن الدورات النمطية التي تعقد في قاعات الدراسة وتشمل المحاضرات والمناقشات. هناك أيضاً الدورات عبر الإنترنت التي توفر منصة أكثر مرونة للمشاركين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام أساليب تدريب مختلفة كالتدريب العملي في أماكن العمل، والتدريب التفاعلي الذي يشمل أنشطة جماعية وألعاباً تعليمية. يعتمد اختيار المناسب لنوع الدورة وأسلوب التدريب على احتياجات الموظفين وأهداف الشركة في تطوير مهارات الفريق. تُعتبر تقنية الواقع الافتراضي واحدة من الأساليب الحديثة في التدريب التي تهدف إلى تعزيز تفاعل المشاركين وتجربة تفاعلية أكثر إثارة. يمكن للمشاركين في الدورات التدريبية الاستفادة من هذه التقنية من خلال إجراء محاكاة لحالة عملية أو موقف يتوجب عليهم حلها. يُساعد الواقع الافتراضي على تعزيز التعلم العملي وتطوير المهارات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن دمج المواد المرئية والصوتية ذات الجودة العالية في الدورات التدريبية لزيادة فهم المشاركين وتعزيز المفاهيم المطروحة. كما يمكن استخدام طرق تدريبية إضافية كدمج التدريب الفردي والتدريب الجماعي لتلبية احتياجات مجموعات متنوعة من المشاركين. يُشجع أيضاً على إجراء تقييمات دورية للدورات التدريبية لتقديم تعليقات بناءة وتحسين المحتوى وأساليب المستخدمة في التدريب. بفضل التنوع والتقنيات الحديثة، يمكن تطوير برامج التدريب بشكل فعال لتحقيق النتائج المرجوة في تطوير الموظفين وتعزيز أداء الفرق. (Ghunaim، 2024).

المبحث الثالث : المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

المنطقة الشرقية بين الماضي والحاضر

تعتبر المنطقة الشرقية أكبر مناطق المملكة العربية السعودية من حيث المساحة، وتمتد على طول ساحل الخليج العربي. تتميز هذه المنطقة بمناخها المعتمد بشكل عام، إلا أن فصل الصيف يكون حاراً ورطباً. موقع جغرافي متميز فالمنطقة الشرقية تمتد لمسافة 1200 كيلومتر تقريباً، بدءاً من الحدود الكويتية في الشمال وحتى صحراء الربع الخالي في الجنوب. تحدوها من الشرق دولتا قطر والبحرين، ومن الجنوب دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان. كما أن لها تاريخ عريق يعود تاريخ الاستيطان البشري في المنطقة الشرقية إلى آلاف السنين. وقد تأثرت المنطقة عبر التاريخ بحضارات عديدة، مثل حضارات ما بين الهمرين والإغريق والفرس.

وتضم المنطقة الشرقية العديد من المدن الحيوية، مثل الدمام والظهران والخبر والقطيف. تعتبر الدمام العاصمة الإدارية للمنطقة، وتضم العديد من المؤسسات الحكومية والشركات.

الأهمية الاقتصادية والمناخ

لهذه المنطقة أهمية اقتصادية كبيرة فهي تشكل ركيزة أساسية للاقتصاد السعودي، حيث تضم العديد من حقول النفط والغاز الطبيعي. كما أنها مركز صناعي مهم، وتضم العديد من الموانئ والمطارات.

يتميز مناخ المنطقة الشرقية بتقلباته الموسمية في فصل الصيف، تشهد المنطقة ارتفاعاً ملحوظاً في درجات الحرارة والرطوبة، بينما يكون الشتاء معتدلاً مع هطول أمطار قليلة. تتراوح درجات الحرارة السنوية في المنطقة بين 8 و 46 درجة مئوية.

يعود تاريخ الاستيطان البشري في المنطقة الشرقية إلى آلاف السنين. موقعها الاستراتيجي على ساحل الخليج العربي جعلها نقطة التقاء للحضارات المختلفة، مما ساهم في ازدهار التجارة والحياة الحضارية. تشهد الآثار المتبقية من تلك الحضارات، مثل المدافن والمباني القديمة، على مستوى رفيع من الإنجازات الحضارية التي حققتها سكان المنطقة قديماً.

وقد شهدت المنطقة الشرقية على مر العصور تأثيرات ثقافية متنوعة، بدءاً من حضارات ما بين النهرين والإغريق والفرس، وصولاً إلى العثمانيين والبرتغاليين. وقد ترك هؤلاء جميعاً بصمات واضحة على المنطقة، تجلت في الآثار المعمارية والفنون والحلوي التي لا تزال شاهدة على هذا التنوع الثقافي.

هي قلب الصناعة السعودية النابض لكونها أكبر مركز لإنتاج النفط في المملكة، كما تضم العديد من الصناعات الثقيلة والبتروكيماوية ولذا فهي تساهم بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي، مما يجعلها المحرك الرئيسي للاقتصاد السعودي ، كما تمتد المنطقة من الحقول النفطية الضخمة إلى المدن الصناعية الحديثة مثل الجبيل، وصولاً إلى الواقع التاريخية كالاحسان المسجلة في اليونسكو لهذا النوع الكبير يجعلها وجهة جاذبة للاستثمار والتطور ويعتبر مطار الملك فهد الدولي الشريان الرئيسي للمنطقة، مما يسهل حركة التجارة والاستثمار ويعزز مكانتها كمركز صناعي عالمي.

المناطق السياحية بالمنطقة الشرقية

وهذه المنطقة تشكل ركيزة أساسية للاقتصاد السعودي، وتحتضن تارياً عريقاً وحضارات قديمة كما أن موقعها الاستراتيجي على الخليج يجعلها نقطة التقاء للحضارات، وتضم العديد من المواقع السياحية التي تستحق الزيارة ومن هذه المناطق : الدمام والظهران والخبر والجبيل والأحساء والقطيف والعقير والخفجي وتاروت حفر الباطن.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

تصنف هذه الدراسة كدراسة تحليلية وصفية وهدف الدراسة إلى وصف واقع تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يشمل الأفراد الذين يعملون في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية .

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة تتكون من 100 شخص من داخل المملكة العربية السعودية كذلك وقد تم استلام 67 استبيان بمعدل 67% .

أدوات جمع البيانات:

تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة من خمس أجزاء فكان الجزء الأول: أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين أما الجزء الثاني: أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين والجزء الثالث: احتياجات التدريب والتطوير للموظفين أما الجزء الرابع: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة واخيراً الجزء الخامس: تعزيز ثقافة التعلم المستمر وقد اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على :

- المصادر الثانوية مثل :
- الكتب الدراسية: تقدم ملخصاً للأحداث التاريخية أو الظواهر الاجتماعية أو تطوير مهاراتية
- المقالات الأكاديمية: تقدم تحليلاً للأحداث التاريخية أو الظواهر الاجتماعية أو تطوير مهاراتية.
- الواقع الإلكترونية: تقدم معلومات عن الأحداث التاريخية أو الظواهر الاجتماعية أو تطوير مهاراتية.
- المصادر الأولية :

وهنا سنستخدم الاستبيان كمصدر أولي لجمع البيانات وسنقوم بتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية.

الأساليب الإحصائية

- تم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيان.
- تم استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل الإكسيل لتحليل البيانات.
- تم استخدام اختبارات إحصائية مثل اختبار t للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الأسئلة المطروحة في الاستبيان.

استخدام النتائج

تم استخدام نتائج الدراسة لتقديم توصيات لتطوير الدورات التدريبية في المملكة العربية السعودية.

تم استخدام نتائج الدراسة أيضًا للدعم صانعي القرار في وضع استراتيجيات تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

وصف خصائص عينة الدراسة:

هذا الجزء تضمن مجموعة من الأسئلة عن الفئة العمرية والجنس وكذلك المستوى التعليمي و مجال العمل و مدة الخبرة في العمل.

جدول (1) وصف خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	النسبة المئوية	النكرار
الفئة العمرية	18-24	%10.40	7
	25-34	%22.40	15
	35-44	%23.90	16
	45-54	%22.40	15
	أكبر من 54	%20.90	14
	المجموع	%100	67
	أنثى	%49.30	33
	ذكر	%50.70	34
	المجموع	%100	67
	ثانوي	%16.39	10
الجنس	بكالوريوس – ليسانس	%49.18	30
	ماجستير	%26.23	16
	دكتوراه	%8.20	5
	المجموع	%100.00	61
	قطاع عام	%11.94	8
	قطاع خاص	%88.06	59
	المجموع	%100	67
	أقل من سنة	%10.40	7
	من سنة إلى ثلاث سنوات	%6.00	4
	من أربع إلى سبع سنوات	%9.00	6
المستوى التعليمي	من ثمان إلى عشر سنوات	%19.40	13
	من إحدى عشر إلى عشرين سنة	%29.85	20
	أكثر من عشرين سنة	%25.35	17
	المجموع	%100.00	67
	الفئة العمرية		
مجال العمل	الفئة العمرية		
	الفئة العمرية		
مدة خبرتك في العمل	المجموع	%100.00	67
	أقل من سنة	%10.40	7
	من سنة إلى ثلاث سنوات	%6.00	4
	من أربع إلى سبع سنوات	%9.00	6
	من ثمان إلى عشر سنوات	%19.40	13
	من إحدى عشر إلى عشرين سنة	%29.85	20
	أكثر من عشرين سنة	%25.35	17
	المجموع	%100.00	67
	المجموع	%100.00	67
	المجموع	%100.00	67

1. الفئة العمرية

يوضح الجدول أن النسبة الكبيرة هي للفئة العمرية من 35 إلى 44 عاما حيث بلغ عددهم 16 ونسبتهم 23.9% ويشير ذلك إلى اهتمام فئة الشباب من الفئة العمرية 35 إلى 44 بالدورات التدريبية بشكل أكبر من الفئات العمرية الأخرى وقد يرجع ذلك أيضًا إلى إدراك هذه الفئة لأهمية التدريب وأنه قد يكون سببا في رفع مستواهم الوظيفي وبالتالي المادي .

2. الجنس

يوضح الجدول أن النسبة الأكبر هي للذكور دون الإناث لكنهما متقاربين جداً والفارق لا يكاد يذكر وهذا التوزيع المتقارب يشير إلى عدة نقاط هامة منها سياسات تساوي الفرص المتبعة وتعكس هذه النتائج صورة إيجابية عن ثقافة المؤسسات، حيث تسعى لتوفير فرص متساوية للجميع كما تلي احتياجات كلا الجنسين بشكل جيد.

3. المستوى التعليمي

هذا الجدول يوضح توزيع المشاركون في الاستبيان حسب المستوى التعليمي الذي حصلوا عليه و تتركز النسبة الأكبر من المشاركون في فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس بنسبة 49.18 % هذا يشير إلى أن أغلبية المشاركون لديهم تعليم جامعي مرتفع.

4. مجال العمل

هذا الجدول يوضح توزيع المشاركون في الاستبيان حسب مجال عملهم وكانت غالبية العاملين في القطاع الخاص بالنسبة الأكبر بـ 88% أي 59 فرداً من أصل 67 فرداً لكن أقلية تعمل في القطاع العام بنسبة أقل تتمثل في 12% بعدد أفراد 8 من أصل 67 فرداً.

5. مدة خبرتك في العمل

يوضح هذا الجدول توزيع المشاركون في الاستبيان حسب مدة خبرتهم في العمل وكان أغلبية المشاركون لديهم خبرة طويلة بنسبة 29.85% لديهم خبرة تتراوح بين 11 إلى 20 سنة وهذا يعني أن غالبية العينة لديها خبرة عمل طويلة.

تحليل احتياجات التدريب ومدى استفادة المشاركون

هذا الجزء تضمن مجموعة من الأسئلة تتعلق بالدورات التدريبية التي شارك فيها الموظفون، والمهارات التي تم تطويرها، والعوامل التي تؤثر على فعالية هذه الدورات.

جدول (2) تحليل احتياجات التدريب ومدى استفادة المشاركون

المتغير	المجموع	الفئة	النسبة المئوية	النكرار
شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي	نعم		%92.54	62
	لا		%7.46	5
	المجموع		%100	67
عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام	دورة واحدة		%24.19	15
	3-2 دورات		%40.32	25
	5-4 دورات		%22.58	14
	أكثر من 5 دورات		%12.90	8
	المجموع		%100.00	62
نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها	مهارات تقنية		%37.31	25
	مهارات إدارية		%26.87	18
	مهارات تواصل		%26.87	18
	مهارات قيادية		%32.84	22
	مهارات حل المشكلات		%25.37	17
	مهارات أخرى		%17.91	12
العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين	المجموع		%167.16	67
	مدة الدورة التدريبية		%14.93	10
	محتوى الدورة التدريبية		%49.25	33
	طريقة التدريب		%31.34	21
	كفاءة المدرب		%34.33	23
	خصائص المتدربين		%25.37	17

المتغير	الفئة	النكرار	النسبة المئوية
مجالات تحسن أدائى الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية	عوامل أخرى (يرجى التحديد)	5	%7.46
	المجموع	67	%162.69
	الإنتاجية	28	%41.79
	الجودة	26	%38.81
	العمل الجماعي	23	%34.33
	خدمة العملاء	24	%35.82
	مجالات أخرى	6	%8.96
	المجموع	67	%160
	مهارات تقنية	23	%34.33
	مهارات إدارية	25	%37.31
احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي	مهارات تواصل	32	%47.76
	مهارات حل المشكلات	29	%43.28
	مهارات أخرى	9	%13.43
	المجموع	67	%176.12
	مستوى التعليم	18	%26.87
	خبرة العمل	27	%40.30
	المؤهلات المهنية	25	%37.31
	طبيعة العمل	37	%55.22
	عوامل أخرى	6	%8.96
	المجموع	67	%169
العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين	برامج تدريبية تقليدية قائمة على المحاضرات	13	%19.40
	برامج تدريبية تفاعلية تعتمد على حل المشكلات	27	%40.30
	برامج تدريبية قائمة على التعلم الذاتي	24	%35.82
	برامج تدريبية مخصصة حسب احتياجات كل موظف	35	%52.24
	نماذج أخرى	7	%10.45
	المجموع	67	%158
	خبرة المدرب في مجال التدريب	26	%38.81
	كفاءة المدرب في إيصال المعلومات	26	%38.81
	قدرة المدرب على تفاعل مع المتدربين	22	%32.84
	مهارات المدرب في التواصل	31	%46.27
معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة	معايير أخرى	7	%10.45
	المجموع	67	%167
	رغبي في تطوير مهاراتي	24	%35.82
	رغبي في تحسين أدائى الوظيفي	19	%28.36
	العوامل التي تشجعني على المشاركة في برامج التدريب والتطوير		

المتغير	الفئة	النكرار	النسبة المئوية
المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص	رغبي في التقدم في وظيفي	26	%38.81
	تشجيع من قبل المنظمة	34	%50.75
	عوامل أخرى	13	%19.40
	المجموع	67	%173
6. شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي	توفير فرص تدريبية منتظمة للموظفين	24	%35.82
	تشجيع الموظفين على المشاركة في المؤتمرات والندوات	20	%29.85
	دعم التعلم الذاتي للموظفين	24	%35.82
	خلق بيئة عمل داعمة للتعلم	30	%44.78
	مبادرات أخرى	7	%10.45
	المجموع	67	%157

يوضح هذا الجدول بشكل مبسط مدى مشاركة مجموعة الأشخاص الذين أجابوا على الإستبيان في دورات تدريبية خلال العام الماضي وكانت المشاركة عالية بنسبة 92.54% أكدت أنها شاركت في دورة تدريبية خلال العام الماضي وهذا يدل على اهتمام كبير بتطوير الذات والمهارات لدى هذه المجموعة.

7. عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها خلال العام

يوضح هذا الجدول عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المشاركون في الاستبيان خلال العام الماضي وغالبية المشاركون حضروا من دورتين إلى خمس دورات بنسبة 75% وهذا يشير إلى أن غالبية العينة لديها اهتمام متوسط إلى مرتفع بتطوير مهاراتها ونسبة قليلة جداً من المشاركون تمثل 7% لم يحضروا أي دورات تدريبية خلال العام.

8. نوع المهارات التي تم تطويرها من خلال الدورات التدريبية التي شاركت فيها

يشير الجدول إلى أن المشاركون في الدورات التدريبية يركزون بشكل كبير على تطوير مجموعة متنوعة من المهارات، مع التركيز بشكل خاص على المهارات التقنية والإدارية والتواصل والقيادية. هذا يدل على وعي المشاركون بأهمية هذه المهارات في سوق العمل، ورغبهم في تطوير أنفسهم مهنياً.

9. العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تطوير مهارات الموظفين

يشير الجدول إلى أن المشاركون يرون أن عدة عوامل تؤثر على فعالية الدورات التدريبية، وليس عاملًا واحدًا فقط. أهم هذه العوامل هي محتوى الدورة، طريقة التدريب، وكفاءة المدرب. كما أن خصائص المتدربين تلعب دوراً هاماً في مدى استفادتهم من الدورة.

10. مجالات تحسن أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية

يشير الجدول إلى أن الدورات التدريبية كانت فعالة في تحسين أداء المشاركون في مجالات متعددة، لا سيما الإنتاجية والجودة والعمل الجماعي وخدمة العملاء. هذا يدل على أهمية التدريب المستمر في تطوير كفاءات الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة.

11. احتياجات التدريب والتطوير الأكثر أهمية بالنسبة لي

يشير هذا الجدول إلى أن لدى المشاركون احتياجات متنوعة في مجال التدريب والتطوير، مع التركيز بشكل خاص على المهارات التقنية والإدارية والتواصل حل المشكلات. هذه المعلومات مفيدة للمؤسسات التي تبحث عن تحديد احتياجات موظفيها وتصميم برامج تدريبية تلبي هذه الاحتياجات.

12. العوامل التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين

يهدف الجدول إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على احتياجات التدريب والتطوير للموظفين وكانت اليمينة لطبيعة العمل مما يشير إلى أن المهام والمسؤوليات التي يقوم بها الموظف تلعب دوراً كبيراً في تحديد احتياجاته التدريبية فقد بلغت هذه النسبة 55.22% مما يبين أن الموظفين على دراية كاملة بكيفية اختيار الدورات التدريبية وأنها خاضعة في الأساس لتطوير مهاراتهم العملية وكذلك هناك أهمية للخبرة والمؤهلات ولذا تشير النسب المرتفعة لـ "خبرة العمل" و"المؤهلات المهنية" إلى أن الخبرة السابقة والمؤهلات الأكademie تؤثر على نوع التدريب المطلوب.

13. نماذج البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الموظفين في القطاع الخاص
يظهر الجدول أن الموظفين يفضلون مجموعة متنوعة من نماذج البرامج التدريبية، وليس نموذجاً واحداً فقط وتشير النسب العالية للبرامج التفاعلية والشخصية إلى أن الموظفين يفضلون البرامج التي تسمح لهم بالمشاركة والتفاعل، وتلي احتياجاتهم الفردية كما تراجعت شعبية البرامج التقليدية القائمة على المحاضرات فكانت أقل مقارنة بالأنواع الأخرى، مما يشير إلى تفضيل الموظفين لأشكال تدريب أكثر تفاعلاً.

14. معايير اختيار المدربين لتقديم برامج تدريبية فعالة
يظهر الجدول أن المشاركين يعتبرون مجموعة متنوعة من المعايير مهمة عند اختيار المدربين وظهور المهارات الشخصية النسب العالية لـ"كفاءة المدرب في إيصال المعلومات" وـ"قدرة المدرب على التفاعل مع المتدربين" وـ"مهارات المدرب في التواصل" إلى أن المشاركين يركزون على المهارات الشخصية للمدرب أكثر من خبرته.

15. العوامل التي تشجعني على المشاركة في برامج التدريب والتطوير:
من خلال هذا الجدول، يمكننا فهم العوامل التي تشجع على الاستثمار في تطوير المهارات وتلعب المنظمة دوراً مهماً في تشجيع الموظفين على المشاركة من خلال توفير الفرص والتسهيلات كما تشير النسب العالية لـ"رغبة في تطوير مهاراتي" وـ"رغبة في تحسين أدائي الوظيفي" وـ"رغبة في التقدم في وظيفتي" إلى أن الدوافع الذاتية تلعب دوراً كبيراً في قرار المشاركة.

16. المبادرات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل في القطاع الخاص
من خلال هذا الجدول، يمكننا فهم التوجهات العامة فيما يتعلق بالأنواع التدريبية التي يرون أنها تلبي احتياجاتهم بشكل أفضل وتشجعهم على التعلم المستمر، وتشير النسب العالية لـ"تشجيع الموظفين على المشاركة في المؤتمرات والندوات" وـ"دعم التعلم الذاتي للموظفين" وـ"خلق بيئة عمل داعمة للتعلم" إلى أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسة في دعم وتشجيع التعلم المستمر.

التوزيع التكراري لرأء العينة حول أسئلة الاستبيان

يُظهر هذا الجدول نتائج البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان حول "الدورات التدريبية وأثرها على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية" :

جدول (3) التوزيع التكراري لرأء العينة حول أسئلة الاستبيان

رقم السؤال	السؤال	الترميز الخاص والإستجابة					
		غير موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق	غير موافق	بشدة
		5	4	3	2	1	
4	الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهاراتي بشكل عام	67	28	28	4	5	2
6	لاحظت تحسيناً في أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية	67	23	34	5	3	2
8	الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى أدائي بشكل عام	67	28	28	4	6	1
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مدة الدورة التدريبية.	67	18	32	10	4	3
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: محتوى الدورة التدريبية.	67	41	20	4	1	1
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: طريقة التدريب.	67	42	16	6	2	1
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: كفاءة المدرب.	67	43	19	3	1	1
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: خصائص المتدربين.	67	21	32	9	2	3
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: تطبيق ما تم تعلمه في العمل.	67	33	24	7	2	1

رقم السؤال	السؤال	غير موافق بشدة						موافق بشدة						حجم العينة
		موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية.	67	39	17	6	3	2							
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مكان عقد الدورة التدريبية.	67	21	26	14	4	2							
9	العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: الأدوات المساعدة التي قد تُستخدم في الدورات التدريبية مثل العرض التقديمية ومقاطع الفيديو والدراسات لبعض الحالات العملية والألعاب التعليمية ومجموعات المناقشة وغيرها.	67	27	25	11	2	2							
14	لدي وعي بأهمية التعلم المستمر.	67	46	16	2	1	2							

مقياس ليكرت الخماسي

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وهو يتكون من خمسة خيارات: موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة ويتم إعطاء كل خيار من هذه الخياراتخمسة درجة كما في الجدول التالي ويتم استخدامها في الجداول الاحصائية.

جدول (4) المقياس الخماسي لمقياس ليكرت لدرجات الإختيارات

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

▶ تحليل البيانات

يُظهر هذا الجدول نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان حول "الدورات التدريبية وأثرها على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية".

جدول (5) تحليل البيانات

رقم السؤال	حجم العينة	نسبة الموافق	نسبة المحايد	نسبة غير موافق	نسبة غير موافق بشدة	متوسط الإنحراف المعياري	متوسط الإنحراف المعياري	نسبة الإنحراف المعياري	T Test	الإنحراف المعياري	اتجاه العينة	رتبة المسؤول	السؤال	
													موافق	
4	8	موافق	8.96	1.02	1.05	82%	4.12	28	28	4	5	2	67	
6	9	موافق	9.56	0.93	0.87	82%	4.09	23	34	5	3	2	67	
8	7	موافق	9.44	0.98	0.97	83%	4.13	28	28	4	6	1	67	
1/9	13	موافق	6.89	1.03	1.06	77%	3.87	18	32	10	4	3	67	
2/9	3	موافق جدا	15.03	0.80	0.65	90%	4.48	41	20	4	1	1	67	
3/9	4	موافق جدا	13.16	0.89	0.79	89%	4.43	42	16	6	2	1	67	
4/9	2	موافق جدا	15.86	0.79	0.62	90%	4.52	43	19	3	1	1	67	
5/9	11	موافق	8.13	0.99	0.98	80%	3.99	21	32	9	2	3	67	
6/9	6	موافق جدا	11.88	0.88	0.78	86%	4.28	33	24	7	2	1	67	
7/9	5	موافق جدا	10.56	1.02	1.04	86%	4.31	39	17	6	3	2	67	
8/9	12	موافق	7.21	1.02	1.03	78%	3.90	21	26	14	4	2	67	
9/9	10	موافق	9.09	0.98	0.96	82%	4.09	27	25	11	2	2	67	
14	1	موافق جدا	14.36	0.88	0.77	91%	4.54	46	16	2	1	2	67	

يُظهر الجدول أعلاه نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان ويتبين لنا أن:

- السؤال رقم 14 (لدي وعي بأهمية التعلم المستمر) والذي يتبع الجزء الخامس وهو تعزيز ثقافة التعلم المستمر صاحب الرتبة رقم واحد فهناك إجماع كبير على أهمية التعلم المستمر وقد وصلت النسبة إلى 91% مع قيمة انحراف معياري منخفضة 0.88 مما يعني أن الإجابات متقاربة حول المتوسط، أي أن معظم المشاركين لديهم نفس الرأي تقريباً كما أن قيمة T المحسوبة (14.36) عالية جداً، وأكبر من T الجدولية مما يعني أن النتيجة ليست صدفة، وأن هناك دلالة إحصائية على أن المشاركين يرون أهمية كبيرة للتعلم المستمر ويدركون بشكل كبير أهمية مواصلة التعلم والتطوير الذاتي.
- السؤال الرابع من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: كفاءة المدرس) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثانية وقد كان هناك إجماع كبير على أهمية كفاءة المدرس فقد وصلت النسبة إلى 90%， مما يشير إلى إجماع قوي على أن العامل المذكور في السؤال (كفاءة المدرس) يؤثر إيجابياً على فعالية الدورات التدريبية وهناك تجانس في الإجابات فقيمة الانحراف المعياري المنخفضة 0.79 تشير إلى أن معظم المشاركين لديهم نفس الرأي تقريباً حول هذا الموضوع كما توجد دلالة إحصائية قوية حيث أن قيمة TTest المرتفعة والتي هي أكبر من T الجدولية تؤكد أن النتيجة ليست صدفة، وأن هناك دلالة إحصائية على أن المشاركين يرون علاقة قوية بين كفاءة المدرس وفعالية الدورات التدريبية.
- السؤال الثاني من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: محتوى الدورة التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثالثة وهناك إجماع واسع بين المشاركين على أهمية هذا العامل مع دلالة إحصائية قوية فالنتيجة ليست صدفة، وهناك دليل قوي على العلاقة بين محتوى الدورة التدريبية وفعالية التدريب حيث أن T المحسوبة أكبر من T الجدولية.
- السؤال الثالث من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: طريقة التدريب) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الرابعة لذا نرى اتجاه العينة إيجابي بشكل كبير، حيث إن الغالبية العظمى من المشاركين وأشاروا إلى أن طريقة التدريب تؤثر إيجاباً على أدائهم مع تجانس الإجابات فقيمة الانحراف المعياري منخفضة 0.89، مما يشير إلى أن آراء المشاركين متقاربة حول هذا الموضوع مع الدلالة الإحصائية عالية فقيمة TTest المحسوبة (13.16) مرتفعة جداً، مما يدل على أن النتيجة ليست صدفة، وأن هناك علاقة قوية بين طريقة التدريب وفعالية التدريب حيث أن T المحسوبة أكبر من T الجدولية.
- السؤال السابع من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الخامسة فالغالبية العظمى من المشاركين يرون أن دعم المنظمة للمشاركة في الدورات التدريبية عامل مؤثر وكان المتوسط 4.31 وهو مؤشر على مستوى عالٍ من الاتفاق على أهمية هذا العامل.
- السؤال السادس من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: تطبيق ما تم تعلمه في العمل) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة السادسة مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن تطبيق ما تم تعلمه في العمل عام مؤثر في تحسين الأداء مع متوسط 4.28 وهو مؤشر على مستوى عالٍ من الاتفاق على أهمية هذا العامل.
- السؤال الثامن (الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى ادائى بشكل عام) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة السابعة بنسبة مئوية 83% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على أدائهم بشكل عام بمتوسط 4.13: وهو مؤشر على مستوى عالٍ من الاتفاق على هذا التأثير الإيجابي.
- السؤال الرابع (الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهاراتي بشكل عام) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين صاحب الرتبة الثامنة وكانت النسبة المئوية 82% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهاراتهم بشكل عام مع متوسط 4.12 وهو مؤشر على أن هناك اتفاق على هذا التأثير الإيجابي.
- السؤال السادس (لاحظت تحسيناً في أدائي الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة التاسعة وقد كانت النسبة المئوية 82% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين قد لاحظوا تحسيناً في أدائهم الوظيفي بعد المشاركة في الدورات التدريبية بمتوسط 4.09 وهذا يعني أن هناك اتفاق عام مع العبارة.
- السؤال التاسع من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: الأدوات المساعدة التي قد تُستخدم في الدورات التدريبية مثل العروض التقديمية ومقاطع الفيديو والدراسات لبعض الحالات العملية والألعاب التعليمية و

مجموعات المناقشة وغيرها). والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة العاشرة وقد كانت النسبة المئوية 82% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركون يرون أن الأدوات المساعدة في الدورات التدريبية تلعب دوراً مهماً في تحسين أدائهم مع متوسط 4.09 وهذا يعني أن هناك اتفاق بشكل عام مع العبارة.

➤ السؤال الخامس من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: خصائص المتدربين) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الحادية عشر وقد كانت النسبة المئوية 80% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركون يرون أن خصائص المتدربين تلعب دوراً مهماً في فعالية الدورات التدريبية مع المتوسط 3.99 وهذا يعني أن هناك اتفاق بشكل عام مع العبارة.

➤ السؤال الثامن من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مكان عقد الدورة التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثانية عشر وقد كانت النسبة المئوية 78% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركون يرون أن مكان عقد الدورة التدريبية يلعب دوراً مهماً في فعالية الدورة مع متوسط 3.90 وهذا يعني أن هناك اتفاق عام مع العبارة.

➤ السؤال الأول من السؤال رقم 9 (العوامل التي تؤثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين: مدة الدورة التدريبية) والذي يتبع الجزء الثاني وهو أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين صاحب الرتبة الثالثة عشر وقد كانت النسبة المئوية 77% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركون يرون أن مدة الدورة التدريبية تلعب دوراً مهماً في فعالية الدورة مع المتوسط 3.87 الذي يعني أن متوسط درجة التوافق مع العبارة مرتفع.

اختبار الفرضيات حول تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

كما يظهر من الجدول فنجد أن هناك توافقاً كبيراً بين أفراد العينة على الأسئلة المطروحة وبعد التوافق مؤشراً على موثوقية البيانات ويمكن استخدامه أيضاً لتحديد الاتجاهات العامة في البيانات كما يمكن استخدامه لتأكيد صحة الفرضيات.

➤ فرض 1: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

السؤال : الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى مهارات الموظفين؟

النتائج: النسبة المئوية 82% مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركون يرون أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي مع المتوسط 4.12 وهذا يعني أن متوسط التقييم الإيجابي للدورات التدريبية مرتفع كما أن قيمة T Test تساوي (8.96) وهذا يشير إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية عالية، مما يؤكّد وجود تأثير إيجابي للدورات التدريبية.

صياغة الفرضية

الفرضية الصفرية (H_0) : لا يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية البديلة (H_1) : هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

نتائج الاختبار:

مستوى الدلالة (p-value) : قيمة p أقل بكثير من (0.05) نظراً لقيمة TTest المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.
الاستنتاج: بناءً على النتائج، يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وهذا يعني أن هناك دليل إحصائي قوي على أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

تفسير النتائج: تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركون يرون أن الدورات التدريبية قد ساهمت في تطوير مهاراتهم بشكل إيجابي. كما أن القيمة العالية لـ TTest تؤكد وجود علاقة قوية بين الدورات التدريبية وتحسين المهارات.

➤ فرض 2: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

- السؤال : الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟

- الاتجاه العام للإجابات: اتجاه إيجابي، حيث أن النسبة المئوية للموافقين والموافقين بشدة مرتفعة.(83%) كما أن قيمة T-Test (9.44) وهي قيمة عالية جدًا وبالتالي تشير إلى وجود فرق كبير وذو دلالة إحصائية مما يؤكد على وجود تأثير إيجابي للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية.
- صياغة الفرضية
 - الفرضية الصفرية: (H_0) لا يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
 - الفرضية البديلة: (H_1) هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- تحليل النتائج : النسبة المئوية 83% من المشاركين أشاروا إلى أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على أدائهم، مما يدل على أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الدورات التدريبية مفيدة كما أن مستوى الدلالة (p-value) فقيمة p أقل بكثير من (0.05) نظرًا لقيمة T-Test المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.
- استنتاج : بناءً على النتائج التي توصلنا إليها، يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. هذا يعني أن هناك دليلاً إحصائياً قوياً على أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- فرض 3: تأثير فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحظى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.
 - بناءً على الجدول المقدم، والذي يقدم بيانات حول تأثير عدة عوامل على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين وهذه العوامل تشمل: مدة الدورة، محتوى الدورة، طريقة التدريب، وخصائص المتدربين،..... يمكننا استخلاص المعلومات التالية:
 - الاختلاف في العوامل: هناك اختلاف في متطلبات كل عامل، لكننا جمعينا متطلبات مترفة.
 - الاتجاه العام للإجابات: اتجاه إيجابي، حيث أن النسبة المئوية للموافقين والموافقين بشدة مرتفعة في تراوح بين 77% و 90% ، مما يدل على أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن فعالية الدورات التدريبية تتأثر في تحسين أداء الموظفين بشكلٍ ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحظى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين،.....
 - صياغة الفرضية
 - الفرضية الصفرية: (H_0) لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأي من العوامل (مدة الدورة، المحتوى، الطريقة، خصائص المتدربين.....) على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين.
 - الفرضية البديلة: (H_1) هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأحد العوامل أو أكثر على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين.
 - نتائج الاختبار: مستوى الدلالة (p-value) فقيمة p أقل بكثير من (0.05) نظرًا لقيمة T-Test المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.
 - الاستنتاج: بناءً على النتائج، يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وهذا يعني أن هناك دليل إحصائي قوي لأي من العوامل (مدة الدورة، المحتوى، الطريقة، خصائص المتدربين.....) على فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
 - لهذا الفرض نقول أن البيانات المقدمة توفر نظرة أولية على تأثير بعض العوامل على فعالية الدورات التدريبية، ولكن هناك حاجة إلى مزيد من التحليل باستخدام أدوات إحصائية مناسبة كما يجب أيضًا مراعاة بعض القيود والافتراضات.
 - فرض 4: مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بالمملكة مرتفع.
 - من خلال تحليل الجدول المقدم، يمكننا استخلاص المعلومات التالية:
 - السؤال: هل لدى الموظفين وعي بأهمية التعلم المستمر؟
 - المتوسط: متوسط التقييم 4.54 مما يشير إلى أن غالبية الموظفين يرون أهمية التعلم المستمر.
 - النسبة المئوية 91% : من المشاركين أعربوا عن موافقهم أو موافقهم بشدة على أهمية التعلم المستمر.
 - نتائج الاختبار: بالنظر إلى المتوسط والنسبة المئوية للموافقين، يمكننا استنتاج أن مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر مرتفع كما أن مستوى الدلالة (p-value) فقيمة p أقل بكثير من (0.05) نظرًا لقيمة T-Test المرتفعة مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية.

صياغة الفرضية

الفرضية الصفرية: (H_0) مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر ليس مرتفعاً.

الفرضية البديلة: (H_1) مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر مرتفع.

بناءً على البيانات المتاحة، وخاصة قيمة P في تجربة T-Test الكبيرة وبالتالي قيمة P قيمة صغيرة وأصغر من (0.05) وكذلك النسبة المئوية العالية للموافقين، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

الاستنتاج النهائي: يمكننا القول بثقة عالية أن مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بأهمية التعلم المستمر مرتفع.

الفصل الخامس : النتائج والتوصيات

يمكننا تقديم بعض النقاط الأساسية التي يمكن تضمينها في صياغة النتائج والتوصيات:

1. النتائج

تأثير الدورات التدريبية:

- توجد علاقة إيجابية بين الدورات التدريبية وتطوير المهارات والأداء.
- الدورات التدريبية الخاصة بالتواصل وحل المشكلات والقيادة وكذلك التقنية كان لها تأثير أكبر دون غيرها.

دور العوامل المؤثرة:

- كفاءة المدرب ومحتوي الدورة التدريبية وطريقة التدريب ودعم المنظمة والتطبيق العملي كان لهم تأثير أكبر على فعالية الدورات التدريبية.
- التفاعل بين هذه العوامل يجعل الدورات التدريبية أكثر فاعلية.
- مستوى وعي الموظفين بأهمية التعلم المستمر:
- الموظفون لديهم ارتفاع عال في مستوى الوعي بأهمية التعلم المستمر وهذا واضح بين مختلف الفئات.

2. التوصيات

تطوير برامج تدريب أكثر فاعلية:

- التركيز على تطوير برامج تدريب مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الموظفين والمنظمة.
- اعتماد مناهج تدريب تفاعلية وعملية.
- توفير بيئة تدريبية محفزة.

تعزيز ثقافة التعلم المستمر:

- تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب.
- توفير الدعم اللازم للموظفين خلال وبعد الدورات التدريبية.
- ربط برامج التدريب بأهداف المنظمة الاستراتيجية.

أبحاث مستقبلية:

- دراسة تأثير الدورات التدريبية على الإنتاجية والربحية.
- تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والمشاركة في برامج التدريب.
- تقييم تكلفة فائدة برامج التدريب.

كما نقدم مجموعة من التوصيات للمتدربين والمدربين والمنظمات وللمملكة بشكل عام كما يلي :

1. توصيات للمتدربين

- الالتزام بالدورات والتفاعل: على المتدربين الالتزام بجدول الدورات التدريبية والمشاركة الفعالة في الأنشطة التدريبية.
- التطبيق العملي: على المتدربين تطبيق المعرف والمهارات المكتسبة في بيئه العمل، والربط بين النظرية والتطبيق.
- التعلم المستمر: تشجيع المتدربين على مواصلة التعلم الذاتي والتطوير المهني بعد انتهاء الدورات.
- تقديم الملاحظات: على المتدربين تقديم ملاحظاتهم حول الدورات التدريبية لمساهمة في تطويرها.

2. توصيات للمدربين

- التحديث المستمر: على المدربين مواكبة التطورات في مجال التدريب وتحديث مهاراتهم بشكل مستمر.
- التنوع في أساليب التدريب: استخدام أساليب تدريب متنوعة لتناسب أنماط التعلم.
- التفاعل مع المتدربين: تشجيع التفاعل بين المدرب والمتدربين وخلق بيئة تعليمية محفزة.
- التقييم المستمر: تقييم أداء المتدربين بشكل مستمر وتقديم الملاحظات الازمة.

3. توصيات للمنظمات

- تخصيص ميزانيات كافية للتدريب: تخصيص ميزانيات كافية لبرامج التدريب والتطوير.
- ربط التدريب بأهداف المنظمة: ربط برامج التدريب بأهداف المنظمة الاستراتيجية.
- تقييم فعالية برامج التدريب: تقييم فعالية برامج التدريب بشكل دوري وإجراء التعديلات الازمة.
- تشجيع ثقافة التعلم: خلق بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.
- بناء شراكات مع مؤسسات التدريب: بناء شراكات مع مؤسسات التدريب المتخصصة لتقديم برامج تدريبية عالية الجودة.

4. توصيات للمملكة

- تطوير برامج تدريب وطنية شاملة: تطوير برامج تدريب وطنية شاملة تغطي مختلف القطاعات والمهارات، وتركز على تطوير المهارات المستقبلية.
- دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تقديم الدعم المالي والتكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتمكنها من تطوير كوادرها.
- تسهيل إجراءات الحصول على التأشيرات التدريبية: تسهيل إجراءات الحصول على التأشيرات التدريبية للمواطنين والمقيمين.
- تشجيع البحث العلمي في مجال التدريب: تشجيع البحث العلمي في مجال التدريب وتطوير الكوادر، وتطبيق نتائج الأبحاث في تطوير البرامج التدريبية.
- الاستفادة من التكنولوجيا: الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تقديم الدورات التدريبية، مثل التعلم الإلكتروني والواقع الافتراضي.
- تنويع الاقتصاد: يساهم تطوير الكوادر في تنويع الاقتصاد وزيادة الإنتاجية.
- المواطنة: يساهم في تمكين المواطنين وتوفير فرص عمل لهم.
- الابتكار: يشجع على الابتكار والإبداع في مختلف المجالات.
- جودة الحياة: يساهم في تحسين جودة الحياة للمواطنين.
- التركيز على المهارات المستقبلية: التركيز على تطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل المستقبلي مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وغيرها.
- الاستفادة من التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم الدورات التدريبية مثل التعلم الإلكتروني والواقع الافتراضي.
- التعاون بين القطاع العام والخاص: تعزيز التعاون بين القطاع العام والخاص لتطوير برامج تدريب فعالة.

المراجع

المراجع العربية

- الجغيري، م. خ. (2022). أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. *المجلة العربية للنشر العلمي*, العدد 50 الإصدار الخامس.
- خالد أحمد عبد الله الياسين، د. دلال، حسين عبد المعطي، أحمد & الحلواني. (2023). تطوير أداء القيادات المدرسية في التعليم الابتدائي بدولة الكويت على ضوء المعايير الوطنية لجودة التعليم. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 39(10.2)، 141-174.
- خالد العموش، ا. يوسف الطراونة، ا & اخليف. (2022). واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 38(7)، 1-30.
- خزان، د. (2019-2020). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. *الجامعة الافتراضية السورية*, كلية إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.

- الدویش، محمد عبدالرحمن، الطراونة & تحسین احمد. (2018). دور التدريب التخصصي في تنمية مهارات العاملين في إمارة المنطقة الشرقية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عبد الرحمن عبد العزيز. (2021). أساليب تدريس معلمي مدارس تعليم الكبار حسب مقياس مبادئ تعلم الكبار. (المجلة التربوية لتعليم الكبار)
- العزمي، م. م.، شمسى، م. أ.، & غوش، أ. (2023). أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية). (*المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 4(39)).
- المحيمي، ع. م. م. (2022). أثر فاعالية البرنامج التدريبي في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم "دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة". (*المجلة العلمية لنشر البحوث*، ISSN-E: 2617-9563).
- الهادي، م. & محمد. (2021). تأثير الذكاء الاصطناعي وأثاره على العمل والوظائف. *مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسوب* (الرابع والعشرون)، 32-14.
- بلقاسم، أ. م.، وحاج، ن. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المبني فرع: علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة- معهد التكنولوجيا قسم المناجمنت.
- بحي بكري كيلاني، ه. (2022). دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة الرياض. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*.

المراجع الأجنبية

- Al, B. S. B. A. A., & Ghunaim, H. (2024). Level of use of educational applications based on artificial intelligence techniques among English language teachers in the light of some variables. *Journal of Faculty of Education-Assiut University*, 40(4.2), 1-48.
- Dachner, A. M., Ellingson, J. E., Noe, R. A., & Saxton, B. M. (2021). The future of employee development. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100732.
- Eabd Alhakim Muqbil Yunis, M. (2024). The Role of Public School Principals in Educational Change in the Negev: Their Perspective. *Journal of Faculty of Education-Assiut University*, 40(3), 204-223.
- Fakhruriza, T., Lubis, A. R., & Idris, S. (2020). The Effect of Training and Competence on Employee Commitment and Its Impact on Employee Performance in Department of Education of Pidie District. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1 3(3), 55-62.

موقع الإنترن特

- أكاديمية الأداء العالي. تاريخ الوصول للموقع في 15 يونيو 2024, <https://hpaconsultant.com/>
- مركز فكر الأعمال للتدريب. تاريخ الوصول للموقع في 15 يونيو 2024, <https://bit.sa/blog>
- وزارة الداخلية - إمارة المنطقة الشرقية. تاريخ الوصول للموقع في 1 يوليو 2024, <https://www.moi.gov.sa/>
- هوليداي وأفضل عشر أماكن للزيارة بالمملكة. تاريخ الوصول للموقع في 15 يوليو 2024, <https://www.regencyholidays.com/blog/ar/>