

The Impact of Continuous Training on Improving Job Performance Efficiency in Public and Private Institutions

Abdulrezag Farag Benhalim *

College of Engineering Technology - Janzour, Libya

*Email: benhalim2001@gmail.com

أثر التدريب المستمر على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة والخاصة

د. عبد الرزاق فرج بن حليم *

كلية التقنية الهندسية - جنзور، ليبيا

Received: 10-11-2025	Accepted: 17-12-2025	Published: 01-01-2026
	Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).	

Abstract

This study aims to examine the impact of continuous training on improving job performance efficiency in public and private institutions, in light of the increasing need to develop employees' skills and keep pace with technological and administrative changes. The researcher adopted the descriptive-analytical approach and relied on an electronic questionnaire to explore employees' perceptions regarding the effectiveness of training programs. The expected results indicate that continuous training contributes significantly to enhancing efficiency, increasing productivity, reducing errors, and improving the overall quality of job performance.

Keywords: Continuous Training, Job Performance Efficiency, Job Performance, Human Resource Development, Training Programs, Training, Public and Private Institutions.

الملخص :

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب المستمر على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة والخاصة، وذلك في ظل تزايد الحاجة إلى تطوير مهارات العاملين ومواكبة التغيرات التكنولوجية والإدارية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على استبانة إلكترونية لاستقصاء آراء العاملين حول فعالية التدريب. وأظهرت النتائج المتوقعة أن التدريب المستمر يسهم بشكل واضح في تحسين الكفاءة، رفع الإنتاجية، تقليل الأخطاء، وتعزيز جودة الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التدريب المستمر، كفاءة الأداء الوظيفي، الأداء الوظيفي، تنمية الموارد البشرية، برامج التدريب، التدريب، المؤسسات العامة والخاصة.

مقدمة:

يمثل التدريب المستمر أحد أهم الأنشطة الاستراتيجية في المؤسسات الحديثة، حيث أصبح ضرورة ملحة لضمان استمرارية التطوير وتحقيق التميز المؤسسي. وفي ظل تسارع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية، تتجه المؤسسات إلى الاستثمار في رأس المال البشري من خلال برامج تدريبية مستمرة ترفع مهارات العاملين وقدراتهم. ومن هنا تتبع أهمية هذا البحث في دراسة أثر التدريب المستمر على كفاءة الموظفين في المؤسسات العامة والخاصة.

أولاً: مشكلة البحث

تتلخص مشكلة البحث بالسؤال الرئيس: ما أثر التدريب المستمر على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة والخاصة؟ وينبثق عن هذه أسئلة فرعية:

- ما مستوى التدريب المستمر في المؤسسات؟
- ما مستوى كفاءة الأداء الوظيفي؟
- ما مدى تأثير التدريب على الأداء؟
- ما العوامل التي تعزز أو تعيق فاعلية التدريب؟

ثانياً: أهمية البحث

- إبراز أثر التدريب في تطوير أداء العاملين وتعزيز فاعلية المؤسسات.
- توضيح دور التدريب في تحسين الإنتاجية والحد من الأخطاء.
- دعم صناع القرار في تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية.
- الإسهام في الأدبيات العلمية المتعلقة بالأداء الوظيفي.
- مساعدة المؤسسات على وضع خطط تدريبية مبنية على احتياجات واقعية.

ثالثاً: أهداف البحث

- تقييم مستوى التدريب المستمر داخل المؤسسات العامة والخاصة.
- تحديد مستوى كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين.
- قياس أثر التدريب المستمر على كفاءة الأداء الوظيفي.
- التعرف على المعوقات التي تحدّ من فاعلية التدريب.
- تقديم مقتراحات لتعزيز أثر التدريب على الأداء الوظيفي.

رابعاً: تساؤلات البحث

- ما واقع التدريب المستمر في المؤسسات العامة والخاصة؟
- ما مستوى كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين؟
- ما أثر التدريب المستمر على تحسين كفاءة الأداء؟
- هل توجد فروق في تقييم أثر التدريب تبعاً للمتغيرات الديموغرافية؟

خامساً: فرضيات البحث

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدریب المستمر على كفاءة الأداء الوظيفي.
- توجد علاقة إيجابية بين كثافة التدريب وتحسين مستوى الأداء.
- توجد فروق في تقييم أثر التدريب تبعاً لمتغير (النوع - الخبرة - طبيعة العمل - المؤسسة).

سادساً: حدود البحث

الحدود المكانية: هيئة الرقابة الإدارية وشركة النبراس للخدمات الطبية.

الحدود الزمنية: في الفترة من 2024.07.01 م إلى 2024.12.31 م

الحدود الموضوعية: التدريب المستمر – كفاءة الأداء الوظيفي.

الحدود البشرية: عينة من الموظفين بإدارة التدريب والإدارات العليا والوسطى والفنية (التشغيلية).

سابعاً: مجتمع البحث وعيته

المجتمع: العاملين في إدارة التدريب بمؤسسة عامة: دراسة تطبيقية على الهيئة الوطنية للرقابة الإدارية،

والعاملين في مؤسسة خاصة: دراسة تطبيقية على شركة النبراس الطبية.

العينة: عينة قصدية بسيطة من عدد 35 فرد تتكون من: 21 فرد من أجمالي العدد الكلي بإدارة التدريب

بهيئة الرقابة الإدارية وهو 52 فرد أي بنسبة قدرها 40.3%， عينة قصدية بسيطة من 14 فرد من أجمالي

العدد الكلي 42 بشركة النبراس للخدمات الطبية أي بنسبة قدرها 33.3%.

ثامناً: منهجة البحث

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

أداة البحث: الاستبيان.

الأساليب الإحصائية:

معامل كرونباخ ألفا للتحقق من الثبات.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

اختبار (T-test) للتحقق من دلالة الفروق.

تحليل الارتباط والانحدار لقياس قوة التأثير.

أدوات وإجراءات البحث:

تصميم استبيان لقياس التحول الرقمي وجودة الخدمات.

التحكيم العلمي للأداة.

تطبيق الاستبيان إلكترونياً.

تحليل النتائج باستخدام SPSS.

تاسعاً: مصطلحات البحث**1. التدريب المستمر (Continuous Training / Ongoing Training):**

هو عملية منظمة ومستدامة تهدف إلى تعزيز معرفة ومهارات واتجاهات الموظفين بشكل دوري، لمواكبة المتطلبات المتغيرة للوظيفة والتطورات التكنولوجية والتنظيمية. لا يقتصر على فترة التوظيف الأولى بل هو رحلة تعلم دائمة.

وهو مجموعة من الأنشطة التعليمية التي تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين بشكل دوري.

كما يعرف بأنه «أثر التدريب المستمر على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة والخاصة».

أو هو عملية منهجة مخططة تهدف إلى تطوير معارف ومهارات وقدرات العاملين بصورة مستمرة، بما يسهم في تحسين أدائهم الوظيفي ورفع كفاءتهم لمواكبة المتغيرات التنظيمية والتكنولوجية.

- .2 **الأداء الوظيفي (Job Performance):** القيمة الكلية للسلوكيات والنتائج التي يساهم بها الموظف في تحقيق أهداف المنظمة. يقاس عادةً من خلال معايير مثل جودة العمل، الكمية، الدقة، الابتكار، والالتزام بالمواعيد. أو هو مستوى إنجاز الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفق معايير محددة تتعلق بالجودة، الدقة، والسرعة، والالتزام الوظيفي.
- .3 **كفاءة الأداء الوظيفي Efficiency (Job Performance Efficiency):** مدى قدرة الموظف على إنجاز مهامه بكفاءة عالية وفق معايير الجودة والدقة والسرعة أو هي قدرة الموظف على تحقيق أفضل النتائج الممكنة باستخدام الموارد المتاحة بأقل وقت وجهد وتكلفة، مع الحفاظ على جودة المخرجات.
- .4 **المؤسسات العامة (Public Sector):** المنظمات الحكومية التي تقدم خدمات عامة للمجتمع، وتدار وفق أنظمة وقوانين رسمية تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة. أو هي جميع الوحدات والهيئات التي تملكها وتمولها وتديرها الدولة (الحكومة) بهدف تقديم الخدمات العامة للمواطنين (الصحة والتعليم والأمن) وليس تحقيق الربح المادي. تخضع لقوانين ولوائح خاصة.
- .5 **المؤسسات الخاصة (Private Sector):** المنظمات غير الحكومية التي تهدف إلى تحقيق الربح أو تقديم خدمات خاصة، وتدار وفق سياسات تنظيمية مستقلة. أو هي جميع المؤسسات والشركات المملوكة للأفراد أو المساهمين، وتهدف أساساً إلى تحقيق الربح للملك. تتميز بمردودة أكبر في الهياكل والإجراءات مقارنة بالقطاع العام.
- .6 **البرامج التدريبية (Training Programs):** مجموعة من الأنشطة والخطط التعليمية المصممة لتنمية مهارات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي داخل المؤسسات.
- .7 **تحليل الاحتياجات التدريبية (Training Needs Analysis):** عملية تشخيصية تهدف إلى تحديد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب للعاملين، وذلك لتصميم برامج تدريبية مناسبة.
- .8 **تقييم التدريب (Training Evaluation):** قياس مدى فاعلية البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها وانعكاسها على أداء العاملين بعد الانتهاء من التدريب.
- .9 **تنمية الموارد البشرية (Human Resource Development - HRD):** مجموعة السياسات والممارسات التي تهدف إلى تطوير قدرات العاملين وتحسين مهاراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة. أو هي إطار استراتيجي شامل يركز على تطوير رأس المال البشري في المنظمة من خلال التدريب، التطوير الوظيفي، التنمية التنظيمية، والتعلم. يهدف إلى تطوير قدرات الأفراد والمؤسسة معًا لتحقيق الميزة التنافسية.
- .10 **الإنتاجية (Productivity):** مقدار المخرجات التي يحققها الموظف أو المؤسسة خلال فترة زمنية محددة مقارنة بالمدخلات المستخدمة.
- .11 **التحفيز الوظيفي (Job Motivation):**

- مجموعة العوامل المادية والمعنوية التي تشجع العاملين على تحسين أدائهم وزيادة التزامهم الوظيفي.
- التنمية المهنية المستدامة - CPD :** (Continuous Professional Development) مفهوم أوسع من التدريب، يشمل جميع الأنشطة التي يمارسها المحترف لتنمية وتحسين كفاءاته الشخصية والمهنية طوال حياته العملية، بما في ذلك الدورات والمؤتمرات وقراءة الأدبيات والتعلم الذاتي والتوجيه.
- تحسين الكفاءة : (Improving Efficiency / Enhancing Proficiency)** عملية رفع مستوى القدرة على إنجاز المهام الوظيفية بأعلى جودة، بأقل تكلفة وفي أقصر وقت ممكن. يتعلق بتحسين استخدام الموارد (الوقت، الجهد، المال) لتحقيق الأهداف.
- التدريب والتطوير : (Training and Development)** مصطلح عام يشير إلى الجهود المنظمة لتمكين الموظفين من اكتساب المعرفة وتعلم المهارات (التدريب) ونموهم على المدى الطويل استعداداً للمسؤوليات المستقبلية (التطوير).
- إدارة المعرفة : (Knowledge Management)** العملية المنهجية لإنشاء المعرفة (ضمن المؤسسة أو الأفراد)، وتنظيمها، وتخزينها، ونشرها، واستخدامها بفعالية لتحسين الأداء واتخاذ القرارات. التدريب المستمر هو أحد آليات نقل المعرفة.
- نقل التعليم / نقل أثر التدريب : (Transfer of Training)** درجة تطبيق الموظف للمعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها في برنامج التدريب بشكل فعال في بيئته العمل الفعلية، واستمرار هذا التطبيق بمرور الوقت. وهو المعيار الحقيقي لنجاح أي برنامج تدريبي.
- الائد على الاستثمار في التدريب : (Return on Investment - ROI in Training)** قياس كمي لمقارنة الفوائد المالية (مثل زيادة الإنتاجية، تقليل الأخطاء) الناتجة عن برنامج التدريب مع التكاليف الإجمالية التي تم إنفاقها عليه، عادةً معبراً عنه بنسبة مؤوية.
- Organizational Learning / Learning Organization**
- التعلم التنظيمي / المنظمة المتعلمة :** منظمة تسهل تعلم جميع أعضائها وتحول نفسها باستمرار. تخلق ثقافة تشجع التجريب، التعلم من الأخطاء، مشاركة المعلومات، والتفكير النظمي. التدريب المستمر هو ركيزة أساسية لبنائها.
- رأس المال البشري : (Human Capital)** مخزون المعرفة، المهارات، القرارات الصحيحة، والقيم التي يمتلكها الأفراد والتي تمكّنهم من إنتاج قيمة اقتصادية. تستثمر المؤسسات في رأس المال البشري عبر التدريب لزيادة قيمتها.
- نُظم إدارة التعليم : (Learning Management Systems - LMS)** برنامج أو منصة تقنية تُستخدم لتخفيط، تنفيذ، تقييم، وإدارة عمليات التعلم والتدريب (عن بعد أو وجهاً لوجه). توفر مسارات تدريبية، محتوى رقمي، وتقارير المتابعة.
- التدريب القائم على الكفاءة : (Competency-Based Training)** نهج تدريبي يركز على تطوير "الكافاءات" المحددة (مزيج من المعرفة والمهارة والسلوك) اللازمة للأداء وظيفة معينة بفعالية، بدلاً من مجرد تغطية محتوى تعليمي عام.
- نموذج كيركباتريك : (Kirkpatrick Model)**
- أشهر نموذج لنقديم أثر التدريب، يتكون من أربعة مستويات متتالية: 1) رد فعل المتدربين، 2) التعلم المكتسب، 3) السلوك المُتغير في العمل، 4) النتائج المؤسسية (مثل زيادة المبيعات أو تقليل التكاليف).

- .23 **أداء المؤسسة (Organizational Performance):** قدرة المنظمة ككل على تحقيق أهدافها الاستراتيجية باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية. يُقاس عادةً بمقاييس مالية (ربحية) وغير مالية (رضا العملاء، الحصة السوقية، الابتكار).
- .24 **رفع الكفاءة / تحسين الأداء (Enhancing Efficiency / Performance):** (Improvement) العمليات والبرامج الممنهجة التي تهدف إلى زيادة قدرات الموظفين وإنتاجيتهم وجودة عملهم، للوصول إلى مستويات أداء مستهدفة ومتوقعة.
- .25 **فعالية الموظفين (Employee Effectiveness):** مدى نجاح الموظف في تحقيق الأهداف المطلوبة منه بدقة وفاعلية، مع التركيز على تحقيق الأثر والنتيجة المرجوة من عمله، وليس فقط إنجاز المهام.
- .26 **استثمار التدريب (Training Investment):** النظر إلى نفقات التدريب على أنها استثمار طويل الأجل في العنصر البشري، يتوقع منه أن يحقق عوائد ملموسة (مادية ومعنوية) تفوق التكاليف التي تم صرفها.
- .27 **نقل أثر التدريب إلى مكان العمل (Transfer of Training to the Workplace):** عملية ضمان استفادة الموظف مما تعلمه في قاعة التدريب وتطبيقه فعليًا في مهامه اليومية، مما يحقق الغاية الحقيقة من التدريب وهي تغيير السلوك وتحسين المخرجات.
- .28 **تقييم البرامج التدريبية (Evaluation of Training Programs):** عملية منهجية لجمع وتحليل المعلومات حول برنامج تدريبي لمعرفة مدى تحقيقه لأهدافه، كفاءة تنفيذه، وفعاليته في إحداث التغيير المطلوب لدى المتدربين والمؤسسة.

عاشرًا: الدراسات السابقة

1. دراسة: "التدريب وأثره على أداء موظفي المصارف التجارية الليبية" **المنهجية:** دراسة ميدانية مكونة من استبيانات موزعة على عينة من موظفي مصرف تجاري عام في ليبيا (عدد المستجيبين المعلن ~ 98 استبانة صالحة). **النتائج:** وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الأداء الوظيفي؛ نوع ومدة التدريب لهما تأثير كبير على مستوى الرضا والإنتاجية؛ أساليب التدريب ومدة التدريب كانت من أهم المتغيرات المؤثرة. (دليل على أن تصميم البرنامج ومدة التطبيق مهمان لتحقيق أثر فعلي).
2. دراسة: "دور التدريب في تحسين كفاءة أداء الموظفين في المؤسسة الوطنية للنفط - ليبيا" (2025) **المنهجية:** مسح وصفي استند إلى استبيان مكون من 344 موظفًا بالمؤسسة الوطنية للنفط. **النتائج:** أثبتت الدراسة وجود تأثير إيجابي و مباشر للتدريب على كفاءة الأداء؛ أوصت بتعزيز برامج تأهيلية مستمرة وربطها بتقييم الأداء السنوي وتحديد الاحتياجات التقنية والمهنية. تُعد هذه دراسة حديثة ومبشرة للميدان الليبي وتدعى فرضية تأثير التدريب في سياق مؤسسات استراتيجية.
- مقارنة بين القطاع العام والخاص (ما تَظَهِرُهُ الدراسات):**

1. **أوجه التشابه:** كلا القطاعين يستفيد من التدريب في رفع المعرفة والمهارات الفنية والسلوكية. التحسين يظهر عادة عند ارتباط التدريب بمتطلبات الوظيفة وتحفيز الموظف.
2. **أوجه الاختلاف:** **القطاع الخاص:** يميل إلى استثمار أسرع في التدريب المرتبط بالأداء والنتائج قصيرة/متوسطة المدى (عادة قياس بالأداء والإنتاجية)، غالباً ما يربط التدريب بعوائد استثمارية وقيم مؤشرات الأداء.

القطاع العام: قد يعاني من بطء في تحديث برامج التدريب، نقص الميزانيات، وإجراءات بiero وقراطية تؤثر على قدرته في تحويل التدريب إلى تحسينات أداء ملموسة مالم ترافقه سياسات دعم وتحفيز. دراسات محلية أبلغت عن اختلافات في نوعية البرامج ومدة تنفيذها وتأثيرها.

الخلاصة: نجد أن الدراسات السابقة تتوافق في أن التدريب المستمر يحمل تأثيراً إيجابياً على كفاءة الأداء الوظيفي بشرط جودة التصميم والتنفيذ والمتتابعة. مع ذلك، هناك فجوات صريحة في دراسات المقارنة المنهجية بين القطاعات العامة والخاصة في السياق المحلي (خاصة Libya) والطبيعة الطويلة لقياس الأثر. هذا يبرر الحاجة إلى دراستك التي تقترح مقارنة منهجهية مع تطبيق أدوات تقييم موضوعية وطويلة لقياس استدامة الأثر.

الإطار العملي:

1. منهجهية البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على منهجه الوصفي التحليلي لملاعنته لطبيعة البحث، حيث يهدف إلى وصف واقع التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي، وتحليل أثره على تحسين جودة الخدمات الإدارية، وذلك من خلال جمع البيانات الميدانية من أفراد عينة الدراسة وتحليلها إحصائياً لاستخلاص النتائج.

2. مجتمع وعينة البحث:

المجتمع: العاملين في إدارة التدريب بممؤسسة عامة: دراسة تطبيقية على الهيئة الوطنية للرقابة الإدارية ، والعاملين في مؤسسة خاصة: دراسة تطبيقية على شركة النبراس الطبية.

العينة: عينة قصدية بسيطة من عدد 35 فرد تتكون من: 21 فرد من أجمالي العدد الكلي بإدارة التدريب بهيئة الرقابة الإدارية وهو 52 فرد أي بنسبة قدرها 40.3 %، عينة قصدية بسيطة من 14 فرد من أجمالي العدد الكلي 42 بشركة النبراس للخدمات الطبية أي بنسبة قدرها 33.3 %.

3. أداة جمع البيانات:

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، لكونه من أكثر الأدوات ملاءمة لقياس الاتجاهات والأراء، وقد صُمم الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالتحول الرقمي وجودة الخدمات الإدارية.

4. صدق وثبات الأداة:

الصدق: تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة وتقنية المعلومات للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها لأهداف الدراسة.

الثبات: تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل (كرونباخ ألفا)، وأظهرت النتائج مستوى ثبات مرتفعاً مما يدل على إمكانية الاعتماد على الأداة.

5. أساليب تحليل البيانات:

تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة، بالاعتماد على: التكرارات والنسب المئوية.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

اختبارات الارتباط والانحدار لقياس أثر التحول الرقمي على جودة الخدمات الإدارية.

مقياس الاستجابة:

تم استخدام مقياس ليكرت الخمسي وفقاً للدرج الآتي:

أوافق بشدة، أوافق، محابي، لا أوافق، لا أوافق بشدة

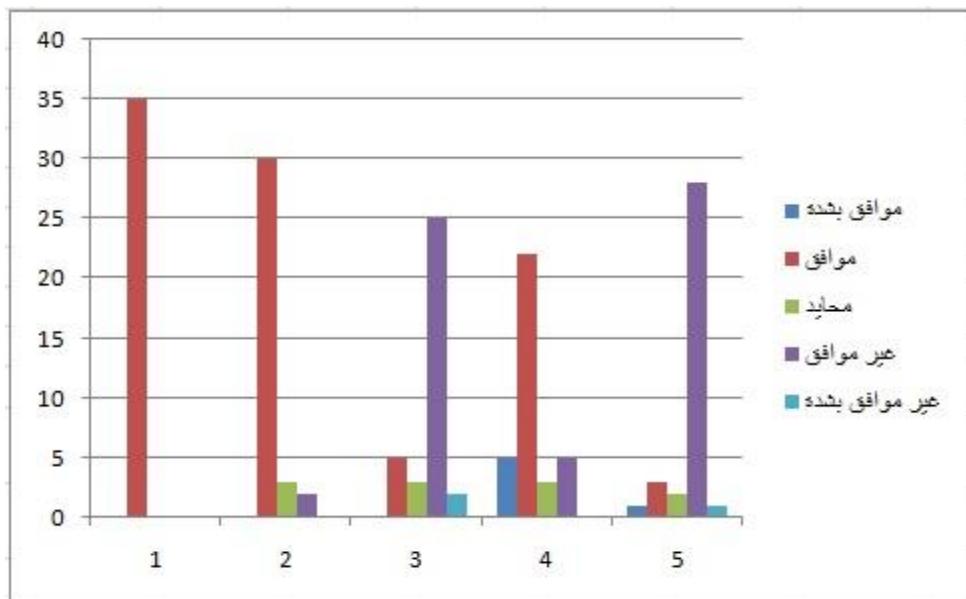
أن الإطار العملي يمثل أساساً منهجهياً لتحليل أثر التحول الرقمي على تحسين جودة الخدمات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي، ويسمهم في التوصل إلى نتائج علمية دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء الإداري ودعم اتخاذ القرار.

تم إعداد الإطار العلمي والاستبيان بالكامل وبصيغة أكاديمية مفصلة في ملف مستقل داخل المساحة الجانبية (Canvas)، ويشمل:
 منهجية البحث.
 مجتمع وعينة الدراسة.
 أداة البحث (الاستبيان).
 الصدق والثبات.
 أساليب تحليل البيانات.
 الاستبيان كاملاً ومقاييس ليكرت الخمسية، والنتائج العلمية.
التحليل الأحصائي:

يتضح من الجدول التالي أن المؤسسة قيد الدراسة توفر برامج تدريبية بشكل مستمر بنسبة 100%， وأن التدريب فيها يعتمد على احتياجات العاملين الفعلية بنسبة 85.7%， لا يتم تحديث البرامج التدريبية في المؤسسة قيد الدراسة بشكل دوري بنسبة 71.4%， كما أكد المشاركون في الاستبانة أن تقييم فعالية التدريب تم بعد تنفيذه بنسبة 62.8%， لا يتلقى الموظفون التدريب في مجالات تخصصهم بنسبة 80%.

جدول رقم (1): مستوى التدريب المستمر

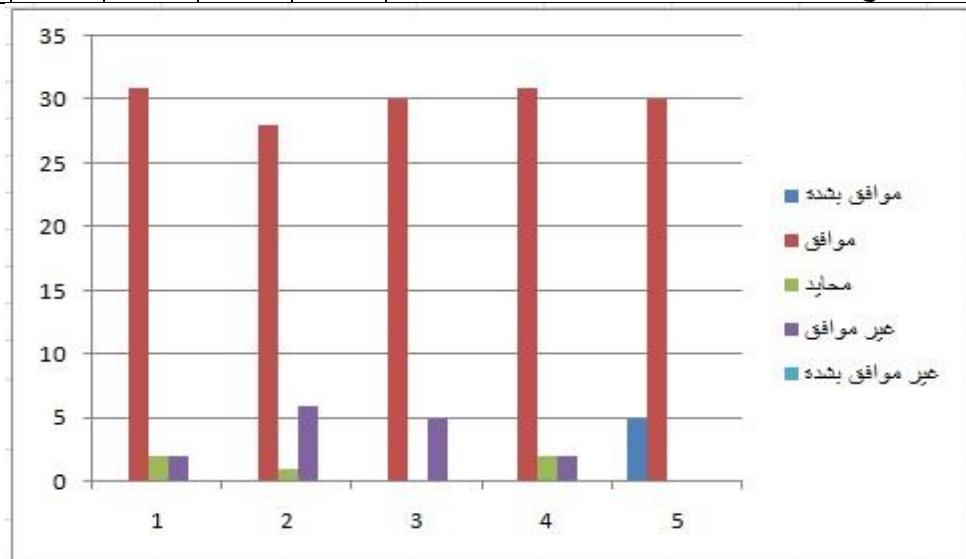
السؤال	الرقم
المؤسسة توفر برامج تدريبية بشكل مستمر.	1
التدريب يعتمد على احتياجات العاملين الفعلية.	2
يتم تحديث البرامج التدريبية بشكل دوري.	3
يتم تقييم فعالية التدريب بعد تنفيذه.	4
يتلقى الموظفون التدريب في مجالات تخصصهم.	5



شكل رقم (1): مستوى التدريب المستمر.

جدول رقم (2): كفاءة الأداء الوظيفي

السؤال	الرقم
الأداء الوظيفي تحسن بعد المشاركة في التدريب.	1
قدرة الموظف على إنجاز المهام بدقة أزدادت.	2
التدريب ساعد في تقليل الأخطاء في العمل.	3
زادت إنتاجية الموظف بعد تلقي التدريب.	4
أصبح الموظف أكثر قدرة على حل المشكلات.	5

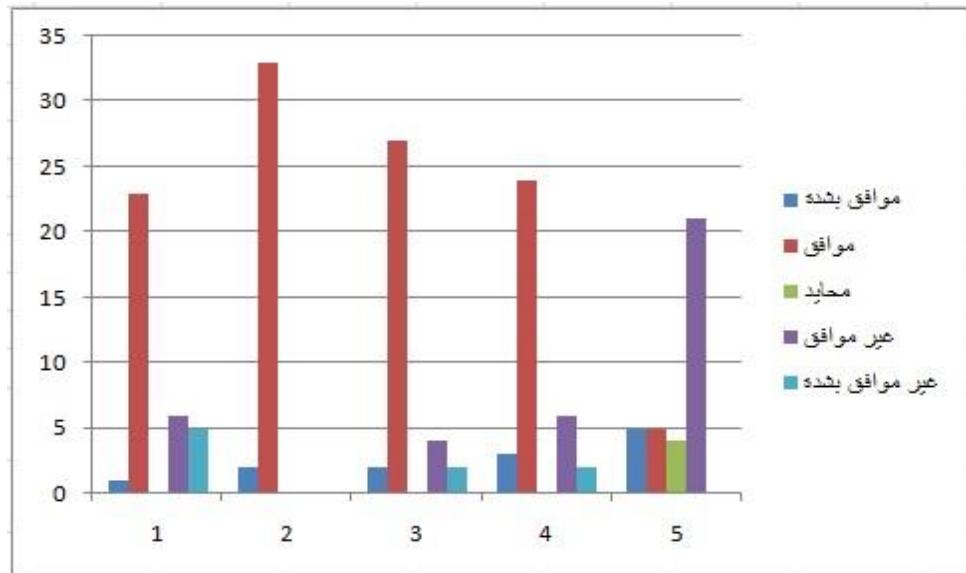


شكل رقم (2): كفاءة الأداء الوظيفي.

من الجدول السابق نجد أن الأداء الوظيفي في المؤسسة قيد الدراسة تحسن بعد المشاركة في التدريب بنسبة 88.5%， وأكد المشاركون في الاستبانة بنسبة 80% أن قدرة الموظف على إنجاز المهام بدقة ازدادت بعد التدريب، كذلك وافق المشاركون بأن التدريب ساعد في تقليل الأخطاء في العمل بنسبة 85.7%， كما زادت إنتاجية الموظف بعد تلقي التدريب بالموافقة بنسبة 88.5%， وأكملوا بالموافقة بنسبة 85.7% على أن الموظف أصبح أكثر قدرة على حل المشكلات.

جدول رقم (3): أثر التدريب المستمر على الأداء.

السؤال	الرقم
التدريب يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين.	1
التدريب يعزز مهارات التواصل والعمل الجماعي.	2
التدريب المستمر يساهم في رفع جودة الخدمات.	3
التدريب يساعد الموظف على مواكبة التطورات التقنية.	4
التدريب يؤثر إيجابياً على مستوى رضا الموظفين.	5



شكل رقم (3): أثر التدريب المستمر على الأداء.

يتضح من الجدول السابق موافقة المشاركين على أن التدريب يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين بنسبة 65.71%， وأن التدريب يعزز مهارات التواصل والعمل الجماعي بنسبة 94.28%， وأن التدريب المستمر يساهم في رفع جودة الخدمات بنسبة 77.14%， وأن التدريب يساعد الموظف في مواكبة التطورات التقنية بنسبة 68.57%， وأن التدريب لا يؤثر إيجابياً على مستوى رضا الموظفين بنسبة 60.0%.

النتائج:

1. تأثير إيجابي واضح للتدريب المستمر على الأداء الوظيفي.
2. علاقة طردية بين عدد الدورات التدريبية ورفع الإنتاجية.
3. التدريب يسهم في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء.
4. المؤسسة توفر برامج تدريبية بشكل مستمر.
5. التدريب يعتمد على احتياجات العاملين الفعلية.
6. يتم تحديث البرامج التدريبية بشكل دوري.
7. يتم تقييم فعالية التدريب بعد تنفيذه.
8. يتلقى الموظفون التدريب في مجالات تخصصهم.
9. الأداء الوظيفي تحسن بعد المشاركة في التدريب.
10. قدرة الموظف على إنجاز المهام بدقة ازدادت.
11. التدريب ساعد في تقليل الأخطاء في العمل.
12. زادت إنتاجية الموظف بعد تلقي التدريب.
13. أصبح الموظف أكثر قدرة على حل المشكلات.
14. التدريب يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين.
15. التدريب يعزز مهارات التواصل والعمل الجماعي.
16. التدريب المستمر يساهم في رفع جودة الخدمات.
17. التدريب يساعد الموظف في مواكبة التطورات التقنية.
18. التدريب لم يؤثر إيجابياً على مستوى رضا الموظفين.

الوصيات:

1. تعزيز الاستثمار في التدريب المستمر داخل المؤسسات.
2. ربط التدريب بالأداء الفعلي واحتياجات الموظفين.
3. تنوع طرق التدريب (حضورى - إلكترونى - ميدانى).
4. إنشاء نظام تقييم دوري لقياس أثر التدريب.
5. توفير برامج تدريب متخصصة ثلاثة تطور التقني.
6. يجب أن يتم تحديث البرامج التدريبية بشكل دوري.
7. نوصي بأن يتلقى الموظفون التدريب في مجالات تخصصهم.
8. يجب العمل على أن يكون التدريب مؤثراً إيجابياً على مستوى رضا الموظفين.

**قائمة المراجع
المراجع العربية:**

1. أحمد، خالد عبد الله. (2015). التدريب وأثره في اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة. دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء العاملين في العراق. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة.
2. آل الذيب، حفظي خليل محمد. (2022). محددات فاعلية التدريب وتأثيره على أداء العاملين في المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية على مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة البحوث التجارية.
3. إبراهيم، محمد قفطان & اللصاصمه، إبراهيم. (2021). أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبد الله بن رواحه.
4. دور التدريب في تحسين كفاءة أداء الموظفين في المؤسسة الوطنية للنفط – ليبيا. مجلة البحوث المستدامة في العلوم الإنسانية، (2020) م
5. وليد، مختارى & بن جفال، أيمن. (2023). دور التكوين المستمر في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع العمومي (رسالة ماجستير). جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
6. كعبار، محمد سالم مفتاح & أبو سن، أحمد إبراهيم. (2011). استخدام إستراتيجية التدريب في رفع كفاءة العاملين (دراسة تطبيقية – ليبي). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
7. جيد، الطيب آدم & الحكيم، فيصل جاد. (2003). أثر التدريب على تحسين الأداء وإنجاز الأعمال في المنظمات التطوعية (رسالة ماجستير). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
8. شibli الخزاعلة، صهيب. (2019). أثر التدريب على الأداء الوظيفي.
9. محمد إبراهيم الرفاعي: "التدريب والتطوير الإداري في المنظمات الحديثة— دار الفكر العربي، القاهرة".، يتناول نماذج التدريب وتطبيقاته في المؤسسات.
10. د. إبراهيم عبد الحميد عثمان، إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات الحديثة في التدريب والتطوير، دار المسيرة، الأردن، يقدم فصلاً مفصلاً عن التدريب في الجهات العامة والخاصة.
11. د. جمال الدين عمر، التدريب والتعلم المؤسسي في ضوء التطورات المعاصرة — منشورات جامعة الملك سعود، يبحث في أساليب التدريب وقياس فعاليته.
12. العتيبي، سعود بن عبد الله، دور التدريب في رفع جودة الخدمة في المؤسسات الحكومية السعودية — مجلة البحث الإدارية.
13. القحطاني، ليلى أحمد، التدريب وريادة الأعمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة — دراسات جامعة الملك خالد، السعودية.

المراجع الأجنبية:

1. Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development (8th ed.). McGraw-Hill.
2. Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). Human Resource Development (6th ed.). Cengage Learning.
3. Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2016). Managing Performance Through Training and Development. Cengage Learning.
4. Paine, N. (2019). Workplace Learning: How to Build a Culture of Continuous Employee Development. Kogan Page.

5. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (1994). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler.
6. Gupta, S. K. (2023). Effects of Training and Development on Employee Performance and Social Productivity: A Case Study of IT Sector. Journal of Commerce and Trade .
7. Getahun, B. L., & Yohannes, M. (2025). The effect of training on employees' work performance in civil service organizations. Journal of Management and Business Education .
8. Banureka, R., Padmalakshmi, S., Devi, G., & Boomikasri, R. (2021). Effectiveness of Training and Development on Employees' Performance and Productivity. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry .
9. Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development (8th ed.). McGraw-Hill.
10. Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). Human Resource Development (6th ed.). Cengage Learning

Compliance with ethical standards*Disclosure of conflict of interest*

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JLABW** and/or the editor(s). **JLABW** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.