

The impact of training programs on developing employee performance efficiency (A field study at the Bani Walid Wool Industries Complex)

Ahmed Alsadiq Maetouq

Department of Administration and Organization ,Faculty of Economics and Political Science,
Azzaytuna University, Tarhuna, Libya

*Email (for reference researcher): ahmadmatoog@gamil.com

أثر البرامج التدريبية في تطوير كفاءة أداء العاملين (دراسة ميدانية بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد)

أحمد الصادق معتوق

قسم الإدارة والتنظيم ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الزيتونة، ترهونة، ليبيا.

Received: 04-11-2025; Accepted: 23-12-2025; Published: 28-12-2025

Abstract:

This study focuses on evaluating the impact of training programs on improving employee performance at the wool industry complex in Bani Walid. It employs a descriptive-analytical approach and utilizes a questionnaire designed for this purpose. The sample size consists of 25 individuals selected through a comprehensive survey from the marketing and sales department. The results indicate a strong correlation between the success of training programs and employee performance at the factory. The study recommends: developing a clear and easily implementable training program plan, with a commitment from senior management to provide continuous support to achieve optimal results; enhancing the role of training programs and promoting their wider and more effective adoption by factory management due to their impact on employee performance; and establishing a database in all departments and the training center to facilitate informed training decision-making.

Keywords: Training, Training Programs, Employee Performance ,Wool Industries Complex.

المخلص:

تركز الدراسة على تقييم تأثير البرامج التدريبية في تحسين كفاءة أداء العاملين بمجمع الصناعات الصوفية في بني وليد وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة التي أعدت لهذا الغرض، وتكون حجم العينة من (25) مفردة تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، من إدارة التسويق والمبيعات، حيث واجدت النتائج أن هناك علاقة قوية بين نجاح البرامج التدريبية وأداء العاملين بالمصنع، كما أوصت الدراسة: بضرورة الاهتمام بوضع خطة للبرامج التدريبية واضحة المعالم وتسهيل تنفيذها مع التزام الإدارة العليا بتوفير الدعم اللازم بشكل مستمر من أجل الوصول إلى أفضل النتائج. و العمل على تعزيز دور البرامج التدريبية واعتماده بشكل أوسع وأكثر فعالية من قبل إدارة المصنع لما له من أثر على الأداء العاملين، و إنشاء قاعدة معلومات في كل الإدارات ومركز التدريب والتي من شأنها المساعدة على اتخاذ القرارات الخاصة بالتدريب.

الكلمات المفتاحية: التدريب، البرامج التدريبية، أداء العاملين. ، مجمع الصناعات الصوفية

الإطار التمهيدي للدراسة

1.1 المقدمة

يعتبر التدريب بكل إبعادها وقدرتها من الأمور المهمة التي تساهم في إيجاد فرص جديدة أمام مدراء منظمات الأعمال لتطوير كفاءة الأداء مجالات لاستخدامها في استراتيجيات الأعمال. وفي هذا الدراسة نحاول توضيح العلاقة بين البرامج التدريبية وتطوير كفاءة أداء العاملين والذي يعتبر ركيزة أساسية من مركات كفاءة وفعالية المؤسسات.

2.1 مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على دور البرامج التدريبية في تطوير كفاءة الأداء وكيفية أعداد وتطبيق الخطط، التدريبية للرفع من مستوى كفاءة وفعالية العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد. من خلال ما سبق تتجلى إشكالية الدراسة في التساؤل التالي: ما اثر البرنامج التدريبي في تطوير كفاءة الأداء لدى العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد؟

3.1. أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة في تحليل واقع العملية التدريبية وتفاعلها مع نجاح البرامج التدريبية وذلك لمعرفة ما مدى انعكاسها على عملية تطوير كفاءة الأداء لدى العاملين بالمجمع.

4.1. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. دراسة تحليل وقياس أثر البرامج التدريبية على تطوير كفاءة أداء العاملين بالمجمع.
2. معرفة مدى التزام الإدارة العليا بالتدريب بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد.
3. التعرف على أهم المشاكل التي تواجه إدارة المجمع عند أعداد الخطط التدريبية الفعالة.

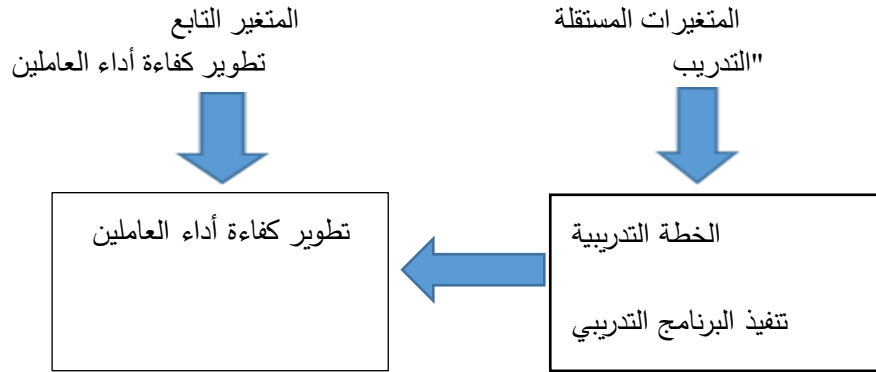
5.1. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين البرنامج التدريبي و تطوير كفاءة الأداء لدى العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد ؟

ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين الخطة التدريبية وتطوير كفاءة أداء العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد عند مستوى معنوية (0.05).
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين تنفيذ البرنامج التدريبي وتطوير كفاءة أداء العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد عند مستوى معنوية (0.05).

6.1. أنموذج الدراسة:



المصدر: من أعداد الباحث

7.1. منهجية الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة من خلال الاستبانة التي وزعت على مجتمع الدراسة والمتضمنة 18 عبارة لمعرفة وجهة نظرهم عن موضوع الدراسة.

- مجتمع الدراسة: مجمع الصناعات الصوفية بني وليد _ إدارة التسويق والمبيعات بالمجمع.

وسائل جمع البيانات

البيانات الأولية: الاستبانة التي أعدت بالخصوص.

البيانات الثانوية: الكتب والمراجع ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

8.1. وسائل تحليل البيانات

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

1. التكرارات والنسب المئوية : لوصف مجتمع الدراسة وعينتها وحساب توزيع استجابات أفراد الدراسة لكل بُعد من أبعاد الاستبانة، ولكل عامل من العوامل التي يتضمنها كل بُعد.
2. معامل (الفأ كرونباخ) Alpha Cronbach: لحساب معامل الثبات لقياس مدى الارتباط بين فقرات الاستبانة، ومدى تحقيق الانسجام بين فقراتها.
3. المتوسطات والانحرافات المعيارية : وذلك لمعرفة انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عامل من العوامل الرئيسية عن متوسطة الحسابي، أما بالنسبة إلى الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها بين المقياس.
4. الانحدار الخطي البسيط: Simple linear Regression وهو نموذج يعبر عن العلاقة بين متغير تابع واحد متغير مستقل أو أكثر من متغيرات الدراسة. كما يستخدم لدراسة تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع بهدف التنبؤ بدرجات المتغير التابع من خلال درجات المتغيرات المستقلة، بالإضافة إلى دراسة العلاقات من حيث القوة والاتجاه بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. لغرض الدراسة الحالي، سوف يتم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط؛ لتحديد مستوى العلاقات التفاعلية مع كل متغير مستقل على المتغير التابع.

9.1. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مجمع الصناعات الصوفية بني وليد، إدارة التسويق والمبيعات.
الحدود الزمانية: 2025.

10.1. مصطلحات الدراسة:

التدريب: هو خطوات منتظمة تهدف إلى تحسين مهارات الأفراد وتطوير معارفهم واتجاهاتهم وأنماطهم السلوكية اللازمة لأداء العمل بما يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة.
أداء العاملين: هو تحليل وتقييم إنجاز العاملين لأعمالهم وتصرفاتهم ومدى وكفاءتهم بالقيام بأعباء العمل.
البرامج التدريبية: هي سلسلة من الأنشطة والمواد التي تهدف إلى تطوير المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لتحسين أداء العاملين في المؤسسات.

1.2. الدراسات السابقة:

دراسة (بن عيشي، 2006)، بعنوان: دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة الجزائر.
هدف الدراسة إلى إبراز أهمية موضوعي تقييم الأداء والتدريب في مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة الجزائر في تحديد الاحتياجات التدريبية. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العمال والموظفين في مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية، وعددهم (789) عامل، وتم اختيار عينة عشوائية وقد بلغ حجمها (236) عامل. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها لبد من تقييم الأفراد خلال الشهر الأول من أجل تقديم المكافآت والثانية كل نهاية دورة تدريبية من أجل تقييم المهارات.
دراسة (العزري، 2023)، بعنوان: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة (جامعة الشرقية في سلطنة عمان). سعت الدراسة إلى تحديد أبرز العقبات والتحديات التي تعيق التطبيق الفعال لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الثلاث الرئيسية، وهي: التوظيف، والتدريب والتطوير، والتعويضات، وكيفية ارتباط هذه الاستراتيجيات بالأداء الوظيفي. وفيما يتعلق باستراتيجيات التدريب، خلصت الدراسة إلى أهمية التركيز على تطبيق سياسة إرسال موظفي الجامعة للمشاركة في دورات تدريبية خارجية، نظراً لأهميتها وتأثيرها على الأداء الوظيفي. وقد أبرزت الدراسة أهمية التحسين والتقييم المستمر لبرنامج التدريب والتطوير لموظفي جامعة الشرقية، بما يتناسب مع مؤهلاتهم الأكاديمية والمهنية
دراسة عبد القادر وجعفر بعنوان: "استراتيجيات التدريب وعلاقتها بتطوير أداء موظفي القطاع العام من منظور موظفي وزارات دولة فلسطين". هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين استراتيجيات التدريب وتحسين أداء الموظفين. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. أشارت النتائج إلى أن أهداف التدريب تُحدد وفقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين. كما يتلقى الموظفون دورات تدريبية عند ترقيتهم إلى مناصب أعلى، كما أوصت الدراسة بضرورة اهتمام المنظمة بمتابعة نتائج التدريب من خلال تقييمات دورية لأداء الموظفين. إضافة إلى ذلك، ينبغي على الموظفين المشاركة في دورات تدريبية عند حدوث تغييرات في الهيكل التنظيمي.

2.2. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث البيئة، حيث يعد مجمع الصناعات الصوفية بني وليد اليوم أداة من أدوات بناء المجتمع في المجال الإنتاجي والاقتصادي حيث أن هذه الدراسة طبقت في البيئة الليبية أما باقي الدراسات في بيئات عربية مختلفة وان تشابهت في المنهج إلا أنها اختلفت معها في المجتمع والعينة الدراسة.

3.2. الاطار النظري للدراسة:

يعتبر الاهتمام بالتدريب من افضل الطرق التي تساعد في نجاح المؤسسات الإنتاجية والخدمية على حد سواء لكونه يساهم في رفع كفاءة الأفراد وتحسين الخدمات حيث أصبحت اغلب المؤسسات تبحث عن افضل البرامج التدريبية التي تتلاءم مع بيئة العمل وتؤثر في العاملين بشكل إيجابي.

4.2. مفهوم التدريب:

وظيفية التدريب تعتبر من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية وهي وظيفة مكملة لوظيفة الاختيار والتعيين لأنه من الضروري إعداد برامج تدريبية بهدف تطوير وتحسين قدرات ومهارات العاملين لأن العنصر البشري مثل العناصر الأخرى فهو يحتاج إلى الرعاية والتطوير وفقاً لبرامج التدريب والخطط المحددة (عبد الباقي، 2005، 212، 213) وكما عرفها (Keguruan,2023,P188) وانه "عبارة عن توفير معلومات أكثر تحديدا لتطوير مهارات وقدرات الموظفين داخل المنظمة في خطط مستقبلية واضحة للتدريب".

ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا القول بان اغلب التعريفات تصب في نفس المضمون كما يمكننا أن نستنتج تعريف شامل وواضح للتدريب "هو وسيلة لتنمية القدرات والمهارات الخاصة بالعنصر البشري لاستفادة منه في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة".

5.2. أهمية التدريب للمؤسسات:

يتمثل الهدف الرئيسي للتدريب داخل أي منظمة في تحقيق الكفاءة والفعالية، مع بناء كوادر منتجة. ويرتكز التدريب أساساً على تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من أداء واجباتهم الوظيفية على أكمل وجه، والوفاء بمسؤولياتهم بما يدعم فعالية وكفاءة المنظمة. لذا، يُصمم التدريب أيضاً لتوفير المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحقيق نتائج مثمرة؛ وبالتالي، ينبغي أن يتوافق التدريب مع احتياجات العمل التي تحددها المنظمة، وسينجح من خلال بناء علاقة تعاونية إيجابية بين المسؤولين عن التدريب والمسؤولين عن العمل. لتحديد الفجوة بين الأداء الفعلي ومعايير الأداء الوظيفي (عبد الباقي 2005، 99).

لا تقتصر أهمية التدريب على مساعدة المؤسسات في تطوير مهارات موظفيها وإعدادهم للتغيرات المستقبلية داخل المؤسسة وخارجها، بل يمتد ليشمل تعزيز العلاقات بين الأفراد العاملين فيها،

كما يوفر التدريب فوائد كبيرة للشركات والمؤسسات حسب الاتي (علوية، 2001، 52-53):

1. **زيادة الإنتاج:** سيؤدي ذلك إلى نمو في الكمية والجودة. يصبح الموظفون أكثر إنتاجية عندما يخضعون للتدريب لتعلم كيفية أداء وظائفهم بكفاءة.

2. **توفير التكاليف:** يوفر التدريب المال، حيث أن جميع أنواع برامج التدريب تُغطي تكلفتها أضعافاً مضاعفة. إذا كان الموظف يعرف كيفية تشغيل الآلة بشكل صحيح، فسيوفر ذلك مبلغاً كبيراً من المال، أي أنه يُحسن سلامة الآلة، ويقلل الهدر والمخاطر

3. **انخفاض معدل دوران الموظفين:** يوفر التدريب للموظفين المعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة عالية، مما يضمن لهم حياة مستقرة داخل المؤسسة

4. ارتفاع معنويات الموظفين: للتدريب أثر بالغ على معنويات الموظفين، حيث يشعر معظمهم بأن مؤسساتهم تبذل جهوداً كبيرة لدعمهم، مما يعزز علاقتهم بها.

5. **توفير قوة عاملة احتياطية داخلية:** يُعدّ التدريب مورداً حيوياً لتلبية احتياجات القوى العاملة الفورية، لا سيما في أوقات النمو الاقتصادي القوي والتوسع الصناعي. فهو يُسهم في تنظيم القوى العاملة المطلوبة وإعدادها

6. **الحدّ من حوادث العمل:** سيتم تدريب العمال على أكثر العمليات كفاءة وفعالية لاستخدام المعدات، ونقل المواد والتعامل معها. سُسهم هذه الجهود مجتمعة في القضاء على حوادث العمل، والحدّ من تكرارها، وتقليل أثارها على حياة العمال.

6.2 **متطلبات نجاح برامج التدريب:** يعد نجاح برامج التدريب سلسلة من العمليات المتتابعة والمرتبطة مع بعضها البعض وان اختلفت في تنفيذها من حيث النوع والزمن إلا أن اغلب المنظمات تتفق في المتطلبات الواجب توفره لنجاح برامج التدريب منها ما يلي:

1. **الاحتياجات التدريبية:** أن تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق يؤدي إلى جعل النشاط التدريبي أكثر واقعية ويوفر كثير من الجهد والوقت والنفقات. ونستنتج من ذلك أن الاهتمام بهذه المرحلة تعد الأهم من ضمن متطلبات نجاح البرامج التدريبية للمؤسسة (الرواشدة، 2023، 433).

2. **وضع الخطة وتصميم البرامج التدريبية:** تعتبر وضع الخطة هي بمثابة تحديد الأهداف والنشاطات اللازمة لتحديد الموارد والجهود المطلوبة لتنفيذ هذه الأنشطة، وكذلك تحديد الجدول الزمني مرتبطة بالتنفيذ وتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، أما عملية التصميم للبرامج التدريبية تقوم على تحديد المحتوى والأساليب والوسائل وطريقة التنفيذ ومن يشملهم البرنامج التدريبي (الرواشدة، 2023، ص 433).

3. **التنفيذ والتقييم:** يحتوي البرنامج التدريبي على مجموعة من البرامج المعدة مسبقاً من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع الخطة المناسبة لها، حيث تأتي أهمية التنفيذ مباشرة بعد الخطوتين السابقتين التي يجب أن تتضمن موعد الدورة التدريبية والأشخاص المتحقيين بها ومكان انعقاد الدورة ومن يقوم بتنفيذ هذه الدورة. يليها عملية التقييم والتي تركز على التغذية الراجعة من البرنامج التدريبي وتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي وإجراء التحسين اللازم والتعديلات المطلوبة، ويتطلب تقييم البرنامج التدريبي بعدة أساليب مثل الاختبارات، والتقييمات الفعلية، والاستفادة من تعليقات المشاركين (العزاوي وجواد، 2010، 269، 270).

4. **تصميم برنامج تدريبي فعال:** يشير التدريب إلى طريقة المؤسسة لتطوير برامج التدريب وطرق تنفيذه. ويقدم شكل عملية التصميم البرنامج التدريب مجموعة أبعاد متبعة، حيث يمثل البعد الأولي في تحديد الاحتياجات التدريبية، أما البعد الثاني التأكد من أن العاملين لديهم المهارات اللازمة لإتقان البرنامج التدريب، في حين يعمل البعد الثالث على الاهتمام بعملية التعلم وتشجع البحث عن المعرفة، أما البعد الرابع فهو العمل على تطبيق المتدربين لمحتوى التدريب المخطط له، أما البعد الخامس يتضمن خطة التقييم وتحديد أنواع العمليات والمخرجات التي من المتوقع أن يؤثر التدريب، والبعد السادس يتضمن اختيار أسلوب التدريب وفق أهداف التعلم وبيئته، ويأتي البعد السابع في تقييم البرنامج وما يتطلبه من تعديلات عليه بهدف تحسين البرنامج (ريموند أ. نوي، 2007، 46).

5. **النتائج المتوقعة من تنفيذ البرنامج التدريبي:** في حالة تم تطبيق البرنامج التدريبي المخطط له يمكن أن نتحصل على مجموعة من النتائج الإيجابية التي تسهم في رفع كفاءة ومستوى الأداء للعاملين داخل المنظمة على النحو الآتي:

1. توفير أعداد كافية من العاملين أصحاب الخبرات اللازمة لأداء الوظائف الحالية والمستقبلية.
2. تحسين الإنتاجية وزيادة الولاء الوظيفي وتغيير وتطوير سلوك الأفراد.
3. العمل على رفع القدرات المؤسسية والعاملين بها، وتحسين أسلوب الخدمة المقدمة للمستهلك.
4. تخفيض معدل دوران العمل، وتخفيض معدل إصابات العمل، وتخفيض حالات التأخير والغياب.

2.8. أداء العاملين:

يعتبر أداء العاملين الهدف الذي تسعى إليه المنظمات، وذلك لإيجاد الأثر الإيجابي في سرعة وجودة ودقة إنجاز العاملين لأعمالهم، إذ يلعب الأداء دوراً مهماً في تقدم وتطور المنظمات وضمان ديمومتها واستمرارها، للوصول إلي الأداء الأمثل وذلك من خلال البحث عن أساليب إدارية حديثة ووضع الأسس الموضوعية العادلة في تقييم الجهود التي يبذلها العاملين في منظماتهم.

1. مفهوم أداء العاملين:

من أبرز التعريفات التي تناولت أداء العاملين ، " هو تحليل وتقييم إنجاز العاملين لأعمالهم وسلوكياتهم وتصرفاتهم ومدى صلاحية وكفاءتهم في القيام بأعباء العمل " (الصباغ، ودره، 2010، 66). بينما يرى (العودة، 2007، 33) بأن أداء العاملين هو "عنصر أساسي من عناصر وظيفة الرقابة ، الذي من خلاله تتم المساهمة في تقديم المعلومات والبيانات التي تستخدم في قياس درجة أو مدى تحقيق المنظمات لأهدافها".

2. عناصر أداء العاملين:

تعتبر كفاءات العامل من خبرات ومهارات وما يمتلكه من معلومات هي العناصر الأساسية لأدائه، وذلك من خلال ممارسة العامل للدور الوظيفي الموكل له من قبل المؤسسة ويحكم الأداء مجموعة من المعايير كحجم العمل المطلوب، وسرعة إنجاز العمل المطلوب، ونوعية العمل المطلوب، والدقة والنظام والبراعة والتمكن والقدرة علي تنفيذ وتنظيم العمل. (دره، 2003، 25).

3. **أقسام أداء العاملين:** قسم الباحثون في مجال الإدارة الأداء إلي عدة أقسام ، فمنهم من يرى بأن للأداء ثلاثة أقسام هي الأداء الفردي والأداء علي المستوي المؤسسة والأداء المؤسسي، ومنهم من يرى بأن الأداء قسمان، أداء ظاهر وأداء باطن، وقد قسم الأداء إلي: (مخيمر ، 2000، ص 5).

- 1- الأداء علي مستوي العاملين: يشير إلي الأنشطة والممارسات التي يؤديها العامل منفرداً للواجبات والمهام المطلوبة منه، للوصول إلي تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة له، والتي بدورها تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- 2- الأداء علي مستوي المنظمة: تشير إلي الأعمال التي تؤديها المؤسسة ككل من خلال تفاعلها مع جميع عناصر البيئة الداخلية والخارجية لها، وهي نتيجة الأداء علي مستوي الأفراد والأداء علي مستوي الوحدات التنظيمية.

4. طرق تحسين الأداء:

أوجد العلماء والباحثين في مجال الإدارة طرقاً وأساليب لتحسين الأداء، ويمكن توضيح ذلك كما يلي (هاينز، 1998، ص 275-279) و(النسور، 2012، ص 192):

1. تحسين الأداء الفردي: إن أكثر العناصر صعوبة في التغيير هو العامل، لذلك يمكن تحسين أدائه من خلال الوسائل التالية:
 - أ. تشخيص نقاط القوة والضعف: إذ أنه لكل فرد نقاط قوة وضعف، لذلك يجب إيجاد نقاط القوة لدي العامل والعمل علي تمهيتها والاستفادة منها وإيجاد نقاط الضعف لديه ومساعدته في التخلص منها.
 - ب. التركيز علي المرغوب: بمعنى إيجاد انسجام بين الأفراد العاملين وأعمالهم المكلفين بها، وهذا لا يعني تركهم بحريتهم في إهمال أعمالهم المطلوبة منهم بمجرد إنهم لا يرغبون بأدائها أو لا يحبونها.
 - ج. ربط الأهداف الشخصية: وذلك لإيجاد علاقة بين أهداف الفرد (العامل) واهتماماته الشخصية مع جهود ومخرجات العمل.
 - د. تحسين الموقف: يمكن تحسين الأداء والوصول إلي الأداء المطلوب من خلال تحسين الموقف أو البيئة الذي بدوره يعطي فرصاً أكبر بالتحسين المطلوب.
 - هـ. التركيز على التدريب: حيث أن من خلال تحليل وتشخيص نقاط القوة والضعف للأفراد العاملين وأعمالهم المكلفين بها يمكن وضع برنامج تدريبي متكامل يساهم في رفع مستوي أداء لديهم.

وفي ضوء ما سبق نستنتج بأن الأداء في الأعمال بغض النظر عن الهدف والطريقة التي تعمل بها المنظمة، يرتفع مستوي أداء العاملين أو ينخفض من خلال نوعية البرامج والخطط التدريبية ومواكبة التكنولوجيا الحديثة التي تساعد في أدائها وأداء العاملين فيها.

9.2 منهجية الدراسة وأدواتها:

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة وتحقيقها قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وتوضيح خصائصها.

1. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بإدارة التسويق والمبيعات بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد، تم اختيار عينة بطريقة المسح الشامل، حيث بلغ حجمها عدد (25) مفردة، وقد وزع الباحث عدد من الاستبانة على مجتمع الدراسة بواقع (25) فاسترجعت منها (25) استبانة بما نسبته (100%) من حجم المجتمع، وأما الفاقد من الاستبانة فكان في حدود (0) استبانة موضح بالجدول رقم (1).

جدول (1) يوضح مجتمع الدراسة

البيان	عدد الاستبانة الموزعة	النسبة المئوية %	عدد الاستبانة المسترجعة	نسبة المسترجع قياساً للموزع (الاستجابة)	نسبة الفاقد	عدد الغير صالحة
مجتمع الدراسة	25	%100	25	%100	%0.0	0

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي Spss

2. أداة الدراسة:

الدراسة اعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات اللازمة وذلك لتحليلها، وإمكانية الإجابة عليه من قِبل أفراد العينة.

3. ثبات وصدق أداة الدراسة:

تم عرضها الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين، لبدء الرأي عن صياغة كل عبارة من عبارات أداة الدراسة، ومدى ملائمة العبارات للقياس ولما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارة للبعد التي تنتمي إليها. ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرو نياخ ألفا (Cornbrash's alpha)، وذلك بالنسبة لكل بعد على حده وللأداة ككل وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها، كما مبينة بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2) يوضح نتائج اختبار معامل كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha)

ت	محاور البحث	عدد الفقرات	مؤشر الثبات
1	الخطة التدريبية	9	0.601
2	البرامج التدريبية	9	0.70
	المجموع	18	0.81

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن جميع قيم معامل (ألفا كرو نباخ) لمحاور الدراسة تتراوح بين (0.81)، وتعتبر النسبة عالية وهي أكبر من (50%) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

4. الوصف الإحصائي لنتائج متغيرات الدراسة للخصائص الديموغرافية:
أولاً: البيانات الشخصية:

1. الجنس: الجدول التالي رقم (3) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة عامل الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	14	56.0%
أنثى	11	44.0%
المجموع	25	100.0%

من الجدول رقم (3) إن أغلب أفراد مجتمع الدراسة هم من الذكور، حيث بلغ نسبة لذكور 56% في حين بلغت نسبة الإناث 44%. ويمثل هذا التباين في عينة المجموعة الأصلية في مجتمع الدراسة.

2. العمر:

من بين النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بالتوزيع التكراري والنسبي للعمر المجتمع قيد الدراسة فهي كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	1	4%
30-40 سنة	6	24%
40 فأكثر	18	72%
المجموع	25	100.0%

من خلال الجدول رقم (4) أن الفئة العمرية (40 فأكثر) أكبر نسبة بين الموظفين حيث بلغت نسبتهم (72%) تم تليها الفئة العمرية بنسبة (24-30 سنة) (24%)، أما الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، كانت نسبتها (4%) وهي أقل نسبة.

3. المسمى الوظيفي:

الجدول التالي رقم (5) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي.

جدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة %
مدير	1	4%
نائب مدير	0	0%
رئيس قسم	6	24%
موظف	18	72%
المجموع	25	100.0%

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن معظم الباحثين كانوا من فئة الموظفين بنسبة 72%، وتليها رئيس قسم بنسبة 24%، أما ما نسبة 4% أقل نسبة كانت مدير.

4. سنوات الخبرة:

الجدول التالي رقم (6) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
5 سنوات فأقل	1	4%
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	2	8%
10 سنوات إلى أقل من 15 سنوات	4	16%
15 سنوات فأكثر	18	72%
المجموع	25	100.0%

يوضح الجدول رقم (6) أن معظم المبحوثين كانت سنوات خبرتهم 15 سنة فأكثر بنسبة 72%، تليهم سنوات الخبرة من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة 16%، أما نسبة 8% كانت لسنوات الخبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، أما سنوات الخبرة 5 سنوات فأقل كانت بالنسبة 4%.

5. المؤهل العلمي:

الجدول التالي رقم (7) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (7) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
20%	5	ثانوي
44%	11	دبلوم عالي
32%	8	بكالوريوس
4%	1	ماجستير
100.0%	25	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن معظم المبحوثين كان مؤهلهم العلمي دبلوم عالي بنسبة 44%، تليهم البكالوريوس بنسبة 32%، أما 20% كانت للثانوي.

6. فرضيات الدراسة:

لاختبار فروض الدراسة استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط (Simple Regressions Mode)، وهو نموذج يعبر عن العلاقة بين متغير تابع واحد وبين متغير مستقل أو أكثر من متغيرات الدراسة. كما يستخدم لدراسة تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع بهدف التنبؤ بدرجات المتغير التابع من خلال درجات المتغيرات المستقلة، بالإضافة إلى دراسة العلاقات من حيث القوة والاتجاه بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. ويتسنى كذلك به دراسة معامل الارتباط (correlation) بين هذه العلاقات الإحصائية، ويتطلب استخدام الانحدار الخطي المتعدد تحديد طبيعة أو شكل العلاقة بين هذين المتغيرين، ويتأتى ذلك بتوفيق خط مستقيم؛ ليصف العلاقة بين المتغيرين ويعرف هذا الخط بخط الانحدار.

7. تحليل فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين الخطة التدريبية وتطوير كفاءة أداء العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد عند مستوى معنوية (0.05).

التدريبية وتطوير كفاءة الأداء حيث أظهرت العلاقة أن (بيتا 0.601، ومستوي معنوية = 0.001). مما يدل على إن يوجد اثر للخطة التدريبية على تطوير كفاءة الأداء لدي مجتمع الدراسة.

جدول رقم (8) يوضح ملخص تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية

تحليل التباين ANOVA				بيتا	معامل التحديد المعدل	معدل التحديد R ²	العلاقة بين الخطة التدريبية وتطوير كفاءة الأداء
اختبار T للنموذج		اختبار F للنموذج					
مستوى المعنوية	معامل T	مستوى المعنوية	معامل F				
.001	3.611	0.001	13.036	0.601	0.362	0.601	

يتضح من جدول رقم (8)، والذي يظهر تحليل التباين أن قيمة (ف=13.036)، دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى دلالة تأثير للتدريب على أداء العاملين موضع الدراسة، حيث تبين أن قيمة t تساوي (3.611)، عند مستوى دالة (0.001). كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد تساوي (0.601)، مما يعني تفسر 60.1% من تباين المتغير التابع، ومعامل التحديد المعدل يساوي (0.362)، وبناء على نتائج الفرضية كما هو موضح في الجدول رقم (8) فإن للمتغير المستقل التدريب اثر على المتغير التابع أداء العاملين، وبهذا فإن النموذج ذو دلالة إحصائية، وبناء عليه نقبل الفرضية.

● الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين تنفيذ البرنامج التدريبي وتطوير كفاءة أداء العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد عند مستوى معنوية (0.05).

جدول رقم (9) يوضح ملخص تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية

تحليل التباين ANOVA				بيتا	معامل التحديد المعدل	معدل التحديد R ²	العلاقة بين تنفيذ البرامج التدريبي وتطوير كفاءة أداء العاملين
اختبار T للنموذج		اختبار F للنموذج					
مستوى المعنوية	معامل T	مستوى المعنوية	معامل F				
000	3.444	0.001	13.036	0.501	0.342	0.705	

يتضح من جدول رقم (9)، والذي يظهر تحليل التباين أن قيمة (ف=13.036)، دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى دلالة تأثير للتدريب على أداء العاملين موضع الدراسة، حيث تبين أن قيمة t تساوي (3.444)، عند مستوى دالة (0.05). كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد تساوي (0.705)، مما يعني تفسر 70.1% من تباين المتغير التابع، ومعامل التحديد المعدل يساوي (0.342)، وبناء على نتائج الفرضية كما هو موضح في الجدول رقم (9) توجد علاقة إحصائية بين تنفيذ البرنامج التدريبي وتطوير كفاءة أداء العاملين.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج

1. وجدت الدراسة أن هنالك علاقة ذو دلالة إحصائية بين تنفيذ البرنامج التدريبي وتطوير كفاءة أداء العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد.
2. وجدت الدراسة علاقة بين الخطة التدريبية وتطوير كفاءة أداء العاملين بمجمع الصناعات الصوفية بني وليد.
3. يساعد أسلوب التدريب أثناء العمل بتسيخ المعلومات العلمية.
4. تشجع إدارة المجمع العاملين على استقطاب المعرفة من خلال الأساليب والتقنيات الحديثة.
5. يتمتع العاملون بعد تدريبهم بقدرات تقضي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل.
6. وجدت الدراسة أن التزام ودعم الإدارة العليا (المادي والمعنوي) سيؤدي إلى نجاح البرامج التدريبية.

ثانياً: التوصيات

1. مراجعة الخطة بشكل مستمرة، وأن يكون العنصر الأهم في تصميم البرامج التدريبية الاعتماد على البرامج الحديثة.
2. العمل على إنشاء قاعدة معلومات كاملة في كل الإدارات ومركز التدريب بمجمع الصناعات الصوفية والتي من شأنها المساعدة على اتخاذ القرارات الخاصة بسياسة التدريب.
3. إعطاء أهمية لمتابعة تقارير الأداء للعاملين واستخدام الأساليب والوسائل الحديثة وأن يكون هذا التقييم قبل تنفيذ البرامج التدريبية وبعدها.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية.

1. الرواشدة، خولة جميل، (2023)، أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين في البلديات ومجلس الخدمات المشتركة في محافظة الكرك، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، المجلد (38)، العدد (38)، الجزء الرابع، مصر.
2. العزاوي، نجم عبدالله وجواد، عباس حسين، (2010)، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، الأردن.
3. العزري، صالح بن محمد بن سلطان، (2023)، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (67) المجلد (10)، صنعاء، اليمن.
4. العواودة، وليد مجلي، (2007)، أثر المرونة الاستراتيجية على أداء الشركات الصناعية الأردنية العاملة في السوق الدولي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات، الأردن.
5. النصور، مروان لزم، (2012)، دور الثقافة في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الأردن، مجلد: 20، العدد، 2.
6. بن عيشي، عمار، (2006)، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب" دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
7. درة، عبدالباري إبراهيم والصباح، زهير نعيم (2010)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، ط 2، عمان: دار وائل للنشر.
8. ريموند أ. نوي، (2007)، تدريب وتطوير الموظفين الجزء الأول، ترجمة القرني، بن سعيد القرني، والشريف، طلال بن مسلط، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

9. عبد الباقي، صلاح الدين، (2001)، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
10. عبد الباقي، صلاح، (2005)، إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
11. عليوة، السيد، (2001)، تنمية مهارات مسئولية شؤون العاملين، إيتراك للطباعة والنشر، مصر.
12. مخيمر، عبد العزيز، (2000)، قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة،
13. هاينز، ماريون أي، (1998)، إدارة الأداء، دليل للإشراف الفعال، ترجمة: محمود مرسى، زهير الصباغ، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية.

1. Denis leonard, Rodney Mcadam, (2001)., The Strategic Impact & Application of the business excellence model: Implication for Quality Training & Development, journal of European Industrial Training, Vol 26, Issue 1.(2001)
2. Fakultas Keguruan, (2023)., Analysis of Human Resources Training and Development Strategy on The CV. Cakrawala, Jurnal Manajemen, 14 (2) pp. 188-193.
3. Shafter, M. E. A., Hander, D. A. S. M., & Ghnaem, D. S. S. (2016). Strategic Planning Process in Organizational Development. International Journal of Management, 7(7).
4. Paul, S., John, R., & Ahmouda Shafter, M. E. (2023). Financial Inclusion: A Roadmap Towards Future Growth. Journal of Namibian Studies, 33.
5. Belkur, A. A., Mehta, R., Shafter, M. S., & Amar, A. A. (2017). The Role of Management Information Systems in Increasing the Effectiveness of Managerial Decision Making. The Case of the General Company for Cement and Building Materials Study in Libya. Int J Eng Res Technol, 6(1).
6. Shafter, M. E., Ghnaem, S. S., & Abdelmotleb, F. A. (2016). The roles of management to increase efficiency for employees and interconnected with good leadership. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 18(11), 8-14.

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 **SAJH** and/or the editor(s). **SAJH** 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.