



Training Programs and Their Role in Enhancing Employees' Performance Efficiency in Productive Organizations: A Field Study on the Training Department at the Libyan Iron and Steel Company in Misurata

Salem Awez

Department of Management, Faculty of Economics, University of Zawia, Libya

Email: salemuoz71@gmail.com

Received: 05/04/2026 | Accepted: 11/05/2026 | Published: 30/06/2026 | DOI: 10.26629/uzjes.2026.01

ABSTRACT

This study aimed to analyze the role of training programs in enhancing the efficiency and effectiveness of employees' performance in productive organizations, through a field study conducted at the Libyan Iron and Steel Company in Misurata. The study adopted the descriptive analytical approach and relied on questionnaire data distributed to 40 employees working in the production sector of the company, of which 34 questionnaires were retrieved.

Data were analyzed using the SPSS program, and the results revealed a strong positive impact of training programs on performance improvement. The findings also indicated that these programs contributed to the development of technological, technical, and communication aspects, which reflected positively on work quality, error reduction, and the enhancement of cooperation among employees. Furthermore, training programs reinforced the culture of continuous learning, increased job satisfaction and team spirit, and contributed to achieving the company's strategic objectives and supporting its competitiveness.

Keywords: Training programs, performance efficiency enhancement, employees, Libyan Iron and Steel Company.



البرامج التدريبية ودورها في رفع كفاءة أداء العاملين بالمنظمات الإنتاجية

دراسة ميدانية على إدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة

سالم مفتاح عمران عواز

قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة الزاوية

Email: salemuoz71@gmail.com

تاريخ النشر: 2026/06/30م

تاريخ القبول: 2026/05/11م

تاريخ الاستلام: 2026/04/05م

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة وفاعلية أداء العاملين بالمنظمات الإنتاجية، وذلك من خلال دراسة ميدانية على الشركة الليبية للحديد والصلب بمدينة مصراتة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى بيانات استبانة وزعت على (40) عاملاً في المجال الإنتاجي بالشركة، وقد تم استرجاع (34) استبياناً .

وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، وأظهرت النتائج وجود تأثير قوي وموجب بين البرامج التدريبية وتحسين الأداء. كما تبين أن هذه البرامج أسهمت في تطوير الجوانب التكنولوجية والفنية والاتصالية، مما انعكس على جودة العمل وتقليل الأخطاء وتعزيز التعاون بين العاملين، كذلك عززت البرامج التدريبية ثقافة التعلم المستمر، وزادت من مستويات الرضا الوظيفي وروح الفريق، وأسهمت في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة ودعم قدرتها التنافسية.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية، رفع كفاءة الأداء، العاملين، الشركة الليبية للحديد والصلب.

المقدمة

تشكل البرامج التدريبية في منظمات الأعمال ركيزة أساسية لتطوير الموارد البشرية وتعزيز قدرتها على مواجهة تحديات بيئة العمل الحديثة. وتلعب هذه البرامج دوراً محورياً في رفع كفاءة وفاعلية أداء العاملين، من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لمواكبة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية

المتسارعة، وفي السياق الليبي، حيث تسعى المؤسسات الإنتاجية إلى تحسين أدائها وتعزيز قدرتها التنافسية، يبرز التساؤل حول مدى إسهام البرامج التدريبية في تطوير أداء العاملين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومن هذا المنطلق، تتناول هذه الدراسة أثر البرامج التدريبية التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة، مركزة على العلاقة بين التدريب وأبعاد متعددة مثل: تطوير المهارات القيادية، الاستخدام الفعال للتكنولوجيا، تنمية المهارات الفنية، وتعزيز الاتصال المؤسسي.

تكمُن أهمية هذه الدراسة في كونها توفر إطارًا علميًا وعمليًا يمكن أن تستفيد منه المؤسسات الصناعية في ليبيا لمراقبة وتقييم أثر البرامج التدريبية على الأداء المؤسسي. كما تُسهم في سد الفجوة بين التخطيط النظري والتطبيق العملي عبر تقديم توصيات عملية لإدارة التدريب، بما يعزز الشراكة بين الموارد البشرية والتقنيات الحديثة، ويضيف تصورًا متكاملًا لتأثير البرامج التدريبية على الأداء الفردي والجماعي. وتحدد هذه المقدمة إطار عمل الدراسة ومسوغها العلمي والعملي، وتضع أرضية للأسئلة البحثية الأساسية: ما مدى إسهام البرامج التدريبية في تحسين كفاءة وفاعلية أداء العاملين بالشركة الليبية للحديد والصلب؟ وما هي الأبعاد الأكثر تأثيرًا (القيادية، التكنولوجية، الفنية، الاتصالية) في رفع مستوى الأداء؟ وما هي الآليات التي يمكن اعتمادها لقياس هذا الأثر وتعزيزه على المستويين المؤسسي والوطني؟

لذا تهدف هذه الدراسة إلى فهم وتحليل وقياس أثر البرامج التدريبية في تطوير أداء العاملين بالشركة، وزيادة قدرتهم على التكيف مع التغيرات الصناعية، وتحقيق جودة أعلى في الإنتاج، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وتخلص الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تهدف إلى تعظيم أثر البرامج التدريبية على الأداء المؤسسي، من خلال تمكين إدارة التدريب من لعب دور فاعل كشريك استراتيجي في منظومة التنمية الصناعية، عبر تطوير مناهج تدريبية تطبيقية، وتحويل المعرفة المكتسبة من التدريب إلى أدوات عملية تعزز من قدرة الشركة الليبية للحديد والصلب على مواجهة تحديات السوق وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

الجزء الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

1- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتبع مشكلة هذه الدراسة من محدودية اهتمام إدارات المنظمات بالبرامج التدريبية، حيث تُعد في كثير من الأحيان أنشطة ثانوية أو غير ذات جدوى، ويُنظر إليها على أنها استهلاك للوقت المخصص للعمل الإنتاجي. كما يُفترض غالبًا أن العاملين مؤهلون لأداء وظائفهم دون الحاجة إلى تدريب إضافي،

الأمر الذي يؤدي إلى غياب الخطط التدريبية الواضحة أو تراجع دور إدارة الموارد البشرية في تطوير الكفاءات، مما ينعكس سلباً على جودة المنتجات والخدمات.

ومن هنا تسعى الدراسة إلى معرفة وقياس أثر البرامج التدريبية الإدارية والفنية على أداء العاملين بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة، ومدى مساهمتها في تنمية قدراتهم الفنية والذهنية وتحسين مستويات الأداء. ومن خلال ما تم عرضه يمكن إيجاز المشكلة في الأسئلة البحثية التالية :-

- س1. ما مدى إسهام البرامج التدريبية في تحسين كفاءة وفاعلية أداء العاملين بالشركة الليبية للحديد والصلب؟
- س2. ما هي الأبعاد الأكثر تأثيراً (القيادية، التكنولوجية، الفنية، الاتصالية) في رفع مستوى الأداء؟
- س3. ما هي الآليات التي يمكن اعتمادها لقياس هذا الأثر وتعزيزه على المستويين المؤسسي والوطني؟

2- فرضيات الدراسة

يمكن صياغة فرضيات الدراسة كالتالي:-

- أ- **الفرضية الأولى:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب في تحسين كفاءة أداء العاملين.
- ب- **الفرضية الثانية:** تختلف درجة تأثير الأبعاد القيادية والتكنولوجية والفنية والاتصالية في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، بحيث يكون لبعضها أثر أكبر من غيرها.
- ج- **الفرضية الثالثة:** اعتماد آليات قياس وتقييم منهجية (مثل مؤشرات الأداء، النماذج الرياضية، والمقارنات المعيارية) يسهم في تعزيز أثر البرامج التدريبية على المستويين المؤسسي والوطني.

3- أهداف الدراسة

- أ- **تحليل أثر البرامج التدريبية:** قياس مدى إسهام البرامج التدريبية في تحسين كفاءة وفاعلية أداء العاملين بالشركة الليبية للحديد والصلب، انسجاماً مع السؤال الأول والفرضية الأولى.
- ب- **تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً:** دراسة اختلاف درجة تأثير الأبعاد القيادية، التكنولوجية، الفنية، والاتصالية في رفع مستوى الأداء الوظيفي، بما يتماشى مع السؤال الثاني والفرضية الثانية.
- ج- **اعتماد آليات القياس والتقييم:** بحث دور مؤشرات الأداء، النماذج الرياضية، والمقارنات المعيارية في تعزيز أثر البرامج التدريبية على المستويين المؤسسي والوطني، وفقاً للسؤال الثالث والفرضية الثالثة.

د- تنمية المهارات القيادية والتكنولوجية والاتصالية: التعرف على مدى مساهمة التدريب في تطوير القدرات القيادية والإدارية، تعزيز استيعاب التكنولوجيا الحديثة، وتحسين مهارات الاتصال المؤسسي.

هـ- تطوير البرامج التدريبية: استخلاص نتائج علمية دقيقة وصياغة توصيات عملية لتطوير نوعية البرامج التدريبية بالشركة، بما يعزز فعاليتها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ودعم القدرة التنافسية محلياً ودولياً.

و- الخروج بتوصيات عملية: صياغة مجموعة من التوصيات المستندة إلى نتائج الدراسة، بما يسهم في تطوير البرامج التدريبية داخل الشركة الليبية للحديد والصلب، ويعزز فعاليتها في تنمية قدرات العاملين، وتحسين جودة الأداء المؤسسي ودعم القدرة التنافسية على المستويين المحلي والدولي.

4- أهمية الدراسة

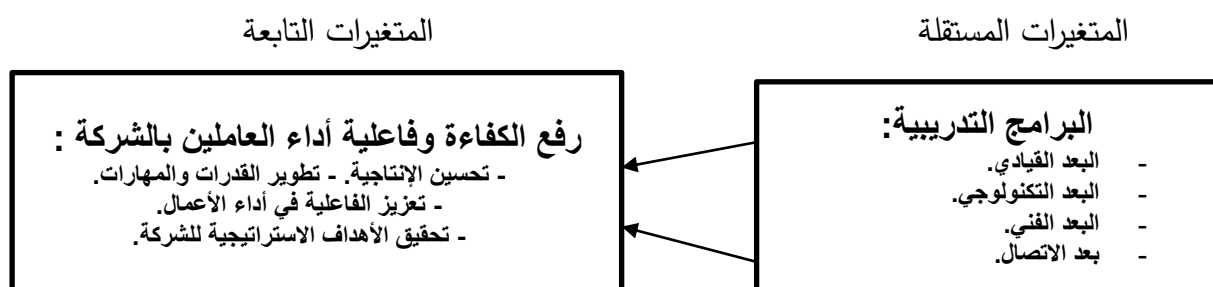
1.4- الأهمية العلمية: تسهم هذه الدراسة في تقديم معلومات وحقائق ذات قيمة علمية للمؤسسات والمراكز البحثية والباحثين المتخصصين، بما يعزز المعرفة في مجالات التدريب والتطوير، ويُعد إضافة نوعية لما سبق من بحوث ودراسات في هذا المجال.

2.4- الأهمية العملية: تتبع الأهمية العملية من كون البرامج التدريبية وظيفة أساسية ضمن إدارة الموارد البشرية،

ولها أثر مباشر في رفع كفاءة وفعالية أداء العاملين. إذ يتيح تحديد الاحتياجات التدريبية معرفة المهام والمسؤوليات والمهارات المطلوبة لكل وظيفة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام. أما بالنسبة للشركة الليبية للحديد والصلب

بمصراته، فإن تنفيذ برامج تدريبية متخصصة وفعالة يساعد على تحسين أداء العاملين وتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية، خاصة عند الاستعانة بخبراء في إدارة الموارد البشرية لتصميم وتنفيذ البرامج بما يتناسب مع طبيعة وظروف العمل.

5- أنموذج الدراسة ومتغيراتها



الشكل (1) التالي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة

من تصميم الباحث.

6- منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في دراسته هذه على استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستعانة بالمراجع العلمية (كتب ومجلات وبحوث ودراسات علمية وغيرها)، وكذلك من خلال تصميم استمارة استبيان أعدت لهذه الدراسة.

- 1.6- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الشركة الليبية للحديد والصلب- بمصراتة.
- 2.6- عينة الدراسة: عينة عشوائية من مجموعة موظفي المنظمة قيد الدراسة بلغت (40) موظفا بهدف جمع البيانات من المستهدفين بالشركة الليبية للحديد والصلب- بمصراتة.

7- مصادر جمع البيانات

- أ-المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة في الجزء العملي على جمع البيانات من مفردات الدراسة باستخدام أداة الدراسة الاستبانة (استمارة الاستبيان).
- ب- المصادر الثانوية: اعتمدت في الجزء النظري على الدراسات السابقة والمراجع من الكتب التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

8- حدود الدراسة

- أ- الحدود المكانية أو المؤسساتية للدراسة: وهو الشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة.
- ب- الحدود الزمانية للدراسة: اقتصرت الدراسة في جمع البيانات والمعلومات عن الفترة 2024م.
- ج- الحدود البشرية للدراسة: عينة من موظفي إدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة.

9- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

- أ- التدريب: " هو مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر، ويعني تغييراً إلى الأحسن أو تطويراً في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته واتجاهاته، وذلك بهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية " (شراره ، 2019،

(159)

ب- **فاعلية الأداء**: يشير إلى قدرة الشخص على إتمام واجباته ومهامه بكفاءة وبشكل فعال، ويعتمد ذلك على قدرة الفرد على تحقيق النتائج المرجوة بشكل فعال وبأقل قدر من الخطأ والتكلفة، ويكون تقييم فاعلية الأداء يعتمد على مدى تحقيق الأهداف والمعايير المحددة مسبقاً.

ج- **العاملون**: مجموع الأفراد العاملين والقادرين على العمل. (العلاق، 1996، 283)

د- **البعد القيادي**: يشير إلى القدرات القيادية والإدارية التي تمكن العاملين من اتخاذ القرارات الاستراتيجية،

تنظيم العمل، إدارة فرق العمل، وتحفيز الأفراد لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفاعلية . **مرجع**

ميرنا عصام - أهم أبعاد القيادة الإدارية ودورها في تطوير العمل الإداري :

<https://albawaabh.com/AF-source=copilot.com>.

هـ- **البعد التكنولوجي** : يتمثل في قدرة العاملين على استيعاب واستخدام التقنيات الحديثة والأنظمة الذكية

داخل بيئة العمل، بما يسهم في رفع جودة العمل، تسريع الإنجاز، وتطوير أساليب الإنتاج بما يتماشى

مع التحولات الرقمية . **مرجع** : الهيئة العربية للمدربين - التكنولوجيا الحديثة في تدريب المدربين

https://www.artrainers.orgL/?utm_source=copilot.com

و- **البعد الفني** : يشير إلى المهارات العملية والتطبيقية التي يمتلكها العاملون، والتي ترتبط مباشرة بجودة

الأداء والإنتاجية. ويشمل القدرة على تنفيذ المهام بدقة، تقليل الأخطاء التشغيلية، وتحسين الكفاءة في

العمليات الإنتاجية . **مرجع**

https://fastercapital.com/arabpreneur/html?utm_source=copilot.com..

ز- **بعد الاتصال** : يتعلق بمهارات التواصل الفعال بين العاملين والإدارة، ويشمل تبادل المعلومات، تعزيز

التعاون المؤسسي، ورفع مستوى التنسيق بين مختلف الإدارات بما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل والأداء

الجماعي. **مرجع** -

https://ae.linkedin.com/pulse/gycie?utm_source=copilot.com.

10- الدراسات السابقة

جدول: رقم (1) الدراسات السابقة

ت	اسم الباحث والسنة	عنوان الدراسة	الهدف وأهم النتائج
---	----------------------	---------------	--------------------

1	دراسة ارحيم 2002م	واقع التدريب الإداري في الأردن في القطاعين العام والخاص دراسة ميدانية جامعة اليرموك - إربد - الأردن.	هدفت الدراسة إلى التعرف على نقاط الضعف في نظام التدريب إلى جانب تحديد الاحتياجات التدريبية كخطوة أساسية وجوهرية لعملية التدريب. وهدف أيضاً إلى التعرف على أهم المشاكل التي تعيق سير عملية التدريب، وتكونت عينة الدراسة من كافة المنظمات الحكومية التي تحتوي على جهاز إداري مختص بالتدريب وعددها (46) مؤسسة حكومية، وعدد (16) بنكاً من البنوك التجارية الأردنية، وعدد (5) منظمات تأمين، وعدد (8) مصانع أردنية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:- - عدم وجود خطط تدريب طويلة المدى في المنظمات حيث كانت غالبية الخطط سنوية. - أشارت إلى غياب الفهم والإدراك الكبير لأهمية البرامج التدريبية لتحقيق أهداف المنظمة.
2	دراسة بابا وابراهيم 2009م	قياس دور التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة خلال الملتقى العلمي الوطني : استراتيجيات التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة - كلية الاقتصاد والتجارة - جامعة مستغانم - الجزائر - في الفترة من 10-11 - نوفمبر 2009م	هدفت الدراسة إلى تتبع العلاقة بين مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية، وتكونت عينة الدراسة من عدد (255) موظفاً من مجتمع الدراسة البالغ عدده (1590) موظفاً، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:- - أشارت الدراسة إلى إيجابية التدريب حيث يمكن الموظف من إنجاز الأعمال اليومية. - يمكن للموظف من تقديم أساليب جديدة لإنجاز العمل.
3	دراسة علي يونس وآخرون 2009م	قياس أثر التدريب في أداء العاملين دراسة بمجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية - المجلد 31 (العدد 1 ، أذار ، 2009م).	هدفت الدراسة إلى قياس أثر التدريب في إداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين، ومدى كفاءتها وتصميمها وتقويمها، حيث تكونت عينة الدراسة من عدد (73) فرداً من المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين بمديرية التربية بمحافظة البريمي، حيث تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء، وكذلك تم استخدام المقابلات الشخصية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :- - ارتفاع مستوى تأثير التدريب على أفراد العينة في تحسين أداء العاملين من خلال زيادة المهارات وصقل الخبرات.

			- إتاحة الفرصة لتبادل الخبرات والمعارف وتعزيز روح التعاون.
4	دراسة تيريزا برانك وآخرون، 2002م	الأداء النموذجي في ممارسة التدريب : التركيز على ممارسة التدريب، إيرلندا - 2002م	هدفت الدراسة إلى استقصاء ممارسة التدريب على مستوى تقديم الخدمات، حيث تكونت عينة الدراسة من عدد من موظفي (143) بشركة خدمية في إيرلندا. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وأسلوب المقابلة لموظفي الشركات. وقد توصلت الدراسة إلى:- - أن غالبية الشركات الكبرى تعمل على تقديم برامج تدريبية مكثفة ومخططة بشكل سليم مما يسهم في تحسين قدرة الأفراد العاملين على تقديم خدمات ذات مستوى مهارة عالي، وبالتالي زيادة رضا الزبائن. - أما الشركات الصغيرة فقد جاءت النتائج بتدني مستوى البرامج التدريبية المقدمة للعاملين . - وجود فروق لصالح الخبرات الطويلة.
5	دراسة دينلز، 2003م	تدريب الموظفين : نهج استراتيجي في تحسين العائد على الاستثمار: دراسة على البنوك البريطانية	هدفت الدراسة إلى معرفة العوائد التي تضيفها عملية تدريب الأفراد العاملين في البنوك البريطانية، حيث تكونت عينة الدراسة من موظفي (15) بنك بريطاني، ولتحقيق هدف الدراسة تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى :- - إلى أن التدريب يسهم في تطوير مهارات وتعليم الأفراد العاملين. - بناء فرق العمل الفاعلة. - تحقيق مستويات جودة عالية. - خلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمات. - إذ جاء مستوى التدريب لدى البنوك البريطانية مرتفعاً، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى التنمية الاقتصادية، وهذا يسهم بدوره في تحقيق عائد على الاستثمار في التدريب، وبالتالي يسهم في تحسين التنمية الاقتصادية للمجتمعات.
6	دراسة قاسكو، وآخرون 2004م	استخدام تكنولوجيا المعلومات في تدريب الموارد البشرية، شركة الاتصال الاسبانية (Telefonica)	هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في عملية تدريب الموارد البشرية لدى شركة الاتصال الاسبانية، حيث كانت عينة الدراسة من شاعلي الوظائف الإدارية ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى :- - أسهمت تكنولوجيا المعلومات في التدريب وفي تحسين استغلال المديرين لوقتهم.

- زيادة المشاركة الفعالة للمتدربين. - تحسين أنظمة تقييم فاعلية البرامج التدريبية وتحسين جودة هذه البرامج ونوعيتها. - وجود فروق في تصورات أفراد العينة تعزي لمتغير العمر.		
تعالج هذه الدراسة مدى مساهمة البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بوجود الأداء الوظيفي بالوكالات البنكية بالأغواط، وقد توصلت الدراسة إلى :- - وجود تأثير إيجابي ودال إحصائياً للبرامج التدريبية على الميزة التنافسية بالوكالات البنكية. - لم يؤثر الأداء الوظيفي في الميزة التنافسية. - قدمت الدراسة جملة من الاقتراحات منها : - ضرورة تحديد احتياجات التدريب بدقة في البنوك العمومية لزيادة فاعلية البرامج الت	دور البرامج التدريبية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال تحسين الأداء الوظيفي، الوكالات البنكية في الأغواط .	دراسة محجوبي وحميم 2024م

الجدول: من إعداد الباحث.

التعقيب على الدراسات السابقة

جدول (2): التحليل والتعقيب عن الدراسات السابقة

وجه استفادة الدراسة الحالية	أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	ت
الدراسة الحالية تربط بين وضوح المفاهيم وواقعية الممارسة ورفع الكفاءة في القطاع الصناعي (الحديد والصلب).	بعض الدراسات ركزت على المشكلات والقصور (أرحيم، 2002)، وأخرى على التكنولوجيا (قاسكو، 2004)، وأخرى على العائد الاستراتيجي (دينلز 2003).	جميع الدراسات أكدت أهمية البرامج التدريبية في تحسين الأداء وتنمية الموارد البشرية.	1
تضيف الدراسة الحالية بُعداً تطبيقياً في المنظمات الإنتاجية الصناعية وهو مجال لم يُدرس كثيراً.	تنوعت القطاعات : تعليم (يونس وآخرون)، بنوك (دينلز، محجوبي)، خدمات (تيريزا برانك)، اتصالات (قاسكو).	معظم الدراسات أظهرت أن التدريب يسهم في رفع المهارات وصقل الخبرات وزيادة الإنتاجية.	2
الدراسة الحالية تركز على وضوح المفاهيم الأساسية كوسيط مهم بين التدريب والأداء، وهو جانب لم يُبرز بوضوح في الدراسات السابقة.	بعض الدراسات أشارت إلى غياب التخطيط طويل المدى (أرحيم، برانك)، بينما أخرى أبرزت وجود خطط مكثفة في الشركات الكبرى.	اتفاق على أن التدريب عنصر استراتيجي في تحقيق أهداف المنظمات.	3

4	جميع الدراسات خلصت إلى أن التدريب يعزز الأداء الفردي والجماعي.	اختلاف في المنهجية :دراسات ميدانية (أرحيم، يونس، محجوبي) مقابل وصفية تحليلية (دينلز، قاسكو، برانك).	الدراسة الحالية تجمع بين التحليل الإحصائي والجانب التطبيقي، مما يعزز موثوقية النتائج ويضيف قيمة عملية للشركة الليبية للحديد والصلب.
---	--	---	---

الجدول : من إعداد الباحث.

جدول(3) ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ت	البند	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
1	الموضوع	ركزت على التدريب في قطاعات مختلفة (تعليم، بنوك، خدمات، اتصالات)	ركزت على التدريب في قطاع صناعي إنتاجي الشركة الليبية للحديد والصلب .
2	الأبعاد المدروسة	تناولت التدريب بشكل عام أو من زاوية محددة (تكنولوجيا، عائد استثماري، مشاكل التخطيط).	تناولت التدريب من خلال أبعاد متعددة : القيادي، التكنولوجي، الفني، والاتصال، إضافة إلى وضوح المفاهيم الأساسية.
3	المنهجية	تنوعت بين دراسات وصفية وميدانية، غالبًا بعينات محدودة أو قطاعات خدمية.	دراسة تحليلية ميدانية باستخدام : (الاستبيان والتحليل الإحصائي t-test)، Cronbach's (Alpha، معاملات ارتباط)
4	النتائج المتوقعة	أكدت أهمية التدريب في تحسين الأداء، لكنها أشارت إلى قصور في التخطيط أو اختلاف بين القطاعات.	تضيف بعدًا جديدًا عبر قياس وضوح المفاهيم وواقعية الممارسة وربطها مباشرة برفع الكفاءة والفاعلية في بيئة صناعية ليبية.
5	القيمة المضافة	وفرت أساسًا نظريًا وتجارب متنوعة في قطاعات مختلفة.	تقدم إضافة تطبيقية وعملية في قطاع إنتاجي محلي، وتسد فجوة في الدراسات العربية حول التدريب الصناعي.

*الجدول : من إعداد الباحث.

الجزء الثاني : الإطار النظري للدراسة

يتناول هذا الجانب من الدراسة الأساس النظري لمتغيرات الدراسة أي البرامج التدريبية المستهدفة لرفع كفاءة الأداء للعاملين الشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة في منظمات الأعمال الإنتاجية بشكل خاص.

أولاً: التدريب

ما هو التدريب؟

مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر، ويعني تغييراً إلى الأحسن أو تطويراً في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته واتجاهاته، وذلك بهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية. (شرارة، 2019)

ويقصد بالتدريب " ذلك الجهد المخطط لدى الشركة لتسهيل على الموظفين تعلم الكفاءات المرتبطة بوظائفهم، وتتضمن تلك الكفاءات المعارف أو المهارات أو السلوكيات الضرورية للنجاح في أداء المهام الوظيفية، وتتمثل الغاية من التدريب بالنسبة للموظفين في إتقان المعرفة والمهارة والسلوكيات التي تركز عليها برامج التدريب، ومن ثم تطبيقها على الأنشطة اليومية التي يقومون بها، لكي تحظى الشركة بميزة تنافسية، ينبغي ألا يقتصر التدريب على تطوير المهارات الأساسية، ولكي تستغل الشركة التدريب في الحصول على ميزة تنافسية، ينبغي عليها أن تنظر إلى التدريب نظرة شاملة باعتباره وسيلة لتكوين رأس المال الفكري. (ريموند، 2017)

فالتدريب كما يعرفه الطائي بأنه : " عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة ومن وجهة نظرهم فإن مفهوم التدريب " هو الحصول على المعرفة والمهارات والقدرات المطلوبة لإنجاز مهام وظيفية معينة ". (الطائي، وآخرون، 2015)

2- أهمية التدريب

يكتسب التدريب أهميته في أنه وسيلة للتعلم مدى الحياة .. فالتدريب مفيد لكل من الفرد والمنظمة على اعتبار أنه يضيف للمنظمة قيمة جديدة من خلال اكتساب الأفراد لمهارات وقدرات وأفكار جديدة ومعرفة أوسع وأشمل في مجال عملهم كما أنه يحقق للفرد مزيد من الأمان والاستقرار الوظيفي.. (المصدر، 2010)

وبناءً على ما تقدم تظهر أهمية التدريب لكل من المؤسسة، والأفراد في تطوير العلاقات الإنسانية كالتالي:-

أ- أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة:- (حرايرية، وأبوخاري، 2017)

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي.

- تساعد في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.
- تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية مما يساعد في انفتاح المنظمة على المجتمع.
- ب- أهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين :-
 - مساعدة الأفراد العاملين في تحسين فهمهم للمنظمة واتباعهم لدورهم فيها.
 - يساعد الأفراد العاملين في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
 - يساعد على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.
- ج- أهمية التدريب بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية ، أهمها :-
 - تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
 - تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكليف مع التغيرات الحاصلة.
 - توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- 3- أهداف التدريب : هي الغايات التي تسعى إدارة الموارد البشرية بالشركة لتحقيقها منها:- (المصدر، 2010)
 - تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات وتحسين مستويات الأداء.
 - ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة واقتصاد. (حرايرية، وأبوخاري، 2017)
 - توفير الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءة وتحسين إنتاجيته كماً ونوعاً.
 - ترغيب الفرد في عمله باعتباره أن زيادة إنتاجيته مرهونة برغبته في أداء الأعمال.
- 4- فوائد التدريب : يمكن من خلال برامج التدريب تحقيق العديد من الفوائد منها:- (حرايرية، وأبوخاري، 2017)
 - يكسب المتدرب مهارات ومعارف ذات عرقه مباشرة بالعمل مما يرفع إنتاجيته.
 - يؤدي التدريب إلى تخفيض التكاليف في المستقبل.
 - يسهل عملية الإشراف ويقلل من مخاطر العمل ويساعد التدريب على استقرار الإنتاج في المنظمة.
 - زيادة الكفاءة الإنتاجية للعمال كما وكيفا مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج للمؤسسة وإلى نقص معدلات حوادث العمل.
 - زيادة شعور العامل بالسعادة وارتفاع روحه المعنوية مما يقوي دافعيته نحو مزيد من الإجابة في العمل.
- 5- أنواع التدريب : يمكن تقسيم التدريب إلى عدة أقسام منها :- (المصدر، 2010)

- التدريب من حيث الأهداف : ويشمل: التدريب بغرض تجديد المعلومات، والتدريب للترقية، والتدريب على المهارات.
- التدريب من حيث المكان والموقع : ويشمل: التدريب داخل المنظمة، والتدريب خارج المنظمة.
- التدريب من حيث التوقيت : ويشمل: التدريب قبل الالتحاق بالعمل، والتدريب أثناء الخدمة.
- التدريب وفقا لعدد المتدربين : ويشمل: التدريب الفردي، والتدريب الجماعي.
- التدريب وفقا للوظائف المختلفة : ويشمل: التدريب المهني، والتدريب التخصصي، التدريب الإشرافي، والتدريب الإداري.

6- خطوات التدريب : أغلب البرامج التدريبية تمر بخمس خطوات أساسية هي :-

- تحليل الاحتياجات التدريبية : ومن خلالها يتم تحديد مجموعة المهارات اللازمة لأداء وظيفة معينة.
- تصميم معينات التدريب : مثل الكتب والمذكرات والتدريبات التي يمكن الاعتماد عليها في التدريب.
- اختيار مدى صحة محتوى البرنامج التدريبي : من خلال تجربة البرنامج على عدد قليل من الأفراد.
- تنفيذ البرامج : باستخدام العديد من الأساليب.
- تقييم البرنامج التدريبي : للتأكد من أن البرنامج قد حقق الغرض منه، وذلك للحكم على مدى نجاحه أو فشله.

7- عناصر التدريب : يتضمن مفهوم التدريب مجموعة من العناصر ، أهمها :- (جودة، 2010)

- التدريب هو جهود مخططة : أي أنه ليس عملاً عشوائياً أو ارتجالياً لكنه يقوم على أساس خطط موضوعية وتفكير مسبق حتى يمكن للمنظمة من مراجعة أولوياتها للتدريب.
- التدريب عملية مستمرة : ينبغي وضع خطة التدريب وتخصيص موازنة له، وذلك حتى تتمكن المنظمة من مواجهة التغيرات التي تأخذ موقعها سواء في وسائل العمل أو ظروف السوق والمنافسة أو التكنولوجيا.
- التدريب ليس غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لتحقيق غاية، والغاية هنا هي تحسين أداء الفرد من خلال زيادة معارفه، وتنمية مهاراته الفنية أو الإدراكية أو الاتصالية أو التحليلية، وتغيير اتجاهاته وسلوكه.
- يعد النشاط التدريبي أحد الأنشطة الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية، فالحاجة للتدريب تفرض نفسها حينما يكون هناك فجوة بين المعارف والمهارات الحالية للموظف، وبين المعارف والمهارات التي تتطلبها الوظيفة.

8- مقومات نجاح العملية التدريبية : وتشمل مجموعة من العناصر التي تساهم في تحقيق أهداف التدريب،

هذه المقومات :- (https://poe.com/chat)

- التخطيط الجيد.
- تصميم التدريب.
- تحديد احتياجات التدريب.
- تصميم محتوى تدريبي ملائم.
- اختيار المدربين المؤهلين.
- تنوع أساليب التدريب.
- توفير بيئة تدريبية مناسبة.
- التغذية الراجعة.
- التفاعل والمشاركة.
- التطبيق العملي.
- تقييم فعالية التدريب.
- الدعم المستمر.

ثانياً : البرامج التدريبية

1- تعريف البرامج التدريبية : (https://poe.com/chat)

- **تعريف أكاديمي :** البرامج التدريبية هي عمليات تعليمية تهدف إلى نقل المعرفة وتطوير المهارات والقدرات اللازمة للأفراد لأداء مهام محددة بكفاءة وفعالية.
- **تعريف مؤسسي :** هي خطط مدروسة تُنفذ ضمن إطار زمني معين، تشمل مجموعة من الأنشطة التدريبية التي تهدف إلى تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- **تعريف نفسي :** البرامج التدريبية تعد أدوات لتحفيز التعلم والتطوير الشخصي، حيث تعمل على تلبية احتياجات الأفراد في بيئة العمل، مما يساهم في تعزيز الثقة بالنفس وزيادة الرضا الوظيفي.

2- أهمية البرامج التدريبية (جودة، 2010)

- تطوير المهارات: تساعد في تحسين المهارات الفنية والإدارية، مما يزيد من قدرة الأفراد على مواجهة التحديات.
- تحسين الأداء : تعزز من فعالية الأداء الفردي والجماعي، مما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.
- تحقيق التكيف : تتيح للأفراد التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يعزز من مرونة المؤسسة.

3- أنواع البرامج التدريبية

- البرامج التدريبية الفنية : تركز على تطوير المهارات التقنية المتعلقة بمجال معين.
- البرامج التدريبية الإدارية : تهدف إلى تحسين المهارات القيادية والإدارية.

- برامج التدريب على السلامة المهنية : تركز على تعزيز الوعي بممارسات السلامة والصحة في العمل. وتُعد البرامج التدريبية أداة حيوية لتطوير رأس المال البشري في المؤسسات، وتعزيز الكفاءة والفعالية في الأداء. من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مناسبة، يمكن تحقيق نتائج إيجابية تؤثر بشكل مباشر على نجاح المؤسسة.

4- محتويات البرامج التدريبية

1.4- تحديد الأهداف التدريبية : الأهداف التدريبية لكل برنامج هي النتائج التي ترغب المنظمة في الوصول إليها، وترتبط الأهداف بالاحتياجات التدريبية التي تم تقييمها وتحديدها مسبقاً، ويرى (جودة) إن أهداف التدريب يمكن تقسيمها إلى أربعة مجموعات، وهي :- (جودة، 2010)

- أهداف تتعلق بالمعلومات والمهارات.

- أهداف سلوكية مرتبطة باتجاهات المتدرب وجعلها إيجابية.

- أهداف حل المشاكل وأهداف إبداعية تنطوي على السعي لإحداث تغيير في النمط التقليدي للأداء.

2.4- تحديد أساليب التدريب : في هذه الخطوة يتم تحديد أساليب التدريب المناسبة لكل برنامج من البرامج التدريبية، ويعتمد أسلوب التدريب المناسب على عدة عوامل، أهمها :-

- الهدف الذي يسعى برنامج التدريب إلى تحقيقه.

- تحديد المستوى الوظيفي، فالأساليب التي تناسب تدريب المديرين قد لا تتسجم مع برامج التدريب التي تقدم للموظفين الآخرين.

3.4- اختيار المدربين : من أهم عوامل نجاح البرنامج التدريبي في الوصول إلى تحقيق الأهداف المتوخاة من طرحه هو المدرب الذي يقع عليه الدور الأساسي في إيصال المعلومات وفهمها، والمحتوى التدريبي ذا أهمية قصوى في أي برنامج تدريبي، والمقصود به المواضيع التي سيتم التدريب عليها والتي تحدد في ضوء الاحتياجات التدريبية.

5- مراحل صياغة الاستراتيجية العامة للبرامج التدريبية

يمكن تلخيص مراحل أو خطوات تصميم وصياغة الاستراتيجية العامة للبرامج التدريبية كالتالي :-

أ- مرحلة جمع وتحليل البيانات: عملية جمع وتحليل البيانات للحصول على معلومات تتعلق بالاحتياجات وتحليلها لا تقل أهمية عن تحديد المتغيرات تتضمنها مشكلة تحديد الاحتياجات، ومن هذه المعلومات :-

(محجوبي وحميم ، 2024)

- معلومات عن شجرة التنظيم داخل المؤسسة (إنتاجية ، خدمية).
- معلومات عن الموارد البشرية (الخبرات ، المؤهلات ، القدرات ، والمهارات والسلوك).
- سياسة المؤسسة أي اتجاه وضع تحقيق الأهداف وأسلوب المؤسسة في الاستقبال ومدى الملائمة لبيئة العمل.

ب - **مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:** يتعلق مفهوم الاحتياجات التدريبية ببعدين زمنيين وهما : الحاضر والمستقبل، وتعد الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة، وهم الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي موقف.

ج - **مرحلة تصميم البرامج التدريبية:** وتمر بعدة مراحل مهمة جداً: من تحديد الأهداف إلى غاية تحديد الأشخاص المتدربين والمدرّبين (تحديد الأهداف، تحديد المادة التدريبية، اختيار وسيلة وطرق التدريب، مدة البرنامج التدريبي، تحديد موازنة التدريب التقديرية).

د. - **مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي:** هي مرحلة إدارة البرنامج وإخراجه إلى حيز الوجود.

هـ - **مرحلة تقييم البرنامج التدريبي:** المرحلة الأخيرة وتستخدم في الحكم على مدى نجاح البرنامج التدريبي.

6- أبعاد البرامج التدريبية

تتطلب عملية تنفيذ البرامج التدريبية من خلال عدة أبعاد تمثل محور تخطيط وصياغة البرامج التدريبية في جميع المنظمات سواء كانت خدمية أو إنتاجية، وهي كالتالي :- (<https://poe.com/chat>)

1.6- البعد القيادي: للبعد القيادي تأثير كبير على رفع كفاءة العاملين بالمنظمة، فالقيادة الفعالة تلعب

دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة ويكون ذلك من خلال :-

- تحفيز الفريق: القادة الفعالون يمكنهم تحفيز العاملين، وتعزيز حماسهم وروح الفريق مما يزيد من إنتاجيتهم وكفاءتهم.
- وضوح الرؤية: القادة الذين يعرضون رؤية واضحة للمنظمة وأهدافها يساعدون العاملين على التوجه والتركيز نحو تحقيق تلك الأهداف بكفاءة أكبر.
- توجيه العمل: القادة الفعالون يساعدون في توجيه العمل وتحديد الأولويات، مما يزيد من كفاءة وإنتاجية العاملين.
- تطوير المهارات: القادة الذين يستثمرون في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز قدراتهم يمكنهم من رفع كفاءتهم وجعلهم أكثر فاعلية في أداء أعمالهم.

2.6- البعد التكنولوجي: للبعد التكنولوجي عدة طرق تؤثر على رفع كفاءة العاملين بالمنظمة، وذلك من

خلال:-

- أتمتة العمليات: باستخدام البرامج الذكية يمكن تحسين عمليات العمل، مما يزيد من كفاءة العاملين ويقلل من الأخطاء.
 - تحسين التواصل: بفضل التكنولوجيا، يمكن تحسين التواصل بين العاملين داخل المنظمة وتبادل المعلومات بشكل سريع وفعال، مما يعزز التعاون ويزيد من كفاءة الفريق.
 - توفير التدريب عبر الإنترنت: باستخدام منصات التعليم الإلكتروني، يمكن توفير برامج تدريبية للعاملين بسهولة.
 - إدارة الوقت والموارد: التكنولوجيا يمكن أن تساهم في تحسين إدارة الوقت والموارد، مما يزيد من كفاءة العمل ويسهم في تحقيق الأهداف بكفاءة أكبر. وبالتالي من المهم أن تستثمر الشركة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل جيد لتعزيز كفاءة العاملين ورفع مستوى الإنتاجية والجودة في الشركة.
- 3.6- البعد الفني:** البعد الفني يعد أساسياً في رفع كفاءة العاملين وخاصة في المنظمات التي تعتمد على تقنيات معينة أو تنتج منتجات تقنية من خلال :-
- تقديم التدريب المتخصص: يمكن تحقيق زيادة في كفاءة العاملين من خلال توفير التدريب على التقنيات الحديثة والأدوات الفنية المستخدمة في الشركة.
 - تحديث الأجهزة والمعدات: التجهيز بالتقنيات والأدوات الحديثة يساعد العاملين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية.
 - تحسين عمليات الإنتاج: باستخدام التقنيات الفنية المناسبة، يمكن تحسين عمليات الإنتاج وتبسيطها.
 - مراقبة الجودة: يمكن استخدام التقنيات الفنية لمراقبة الجودة للمنتجات والعمليات، مما يساعد على تحقيق جودة عالية ورفع كفاءة العاملين، وبالتالي الاهتمام بالبعد الفني والاستثمار في التقنيات والموارد التقنية لضمان رفع كفاءة العاملين وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.
- 4.6- بُعد الاتصال:** لبعد الاتصال تأثير كبير على رفع كفاءة العاملين بالشركة، من خلال :- (محبوبي وحميم ، 2024)
- تبادل المعلومات: بفضل بعد الاتصال الجيد يمكن تسهيل تبادل المعلومات بين الإدارة والموظفين وبين الفرق العاملة بما يساهم في زيادة الوعي وتحسين التواصل داخل الشركة.
 - تحفيز العمليات: التواصل الفعال يحفز العاملين ويعزز روح الفريق مما يزيد من انخراطهم وكفاءتهم في العمل.

- حل المشكلات: إيجاد حلول للمشاكل والتحديات التي تواجه العاملين، مما يحسن من أدائهم ويزيد من كفاءتهم.
- توجيه الاستراتيجية: الاتصال الجيد يمكن أن يساهم في توجيه العاملين بشكل أفضل نحو تحقيق أهداف الشركة وفهم الاستراتيجية والرؤية بشكل أفضل، وبالتالي العاملين ومن ثم فإنه على الشركة الاهتمام بتحسين بعد الاتصال داخلها وذلك لتعزيز التواصل الفعال، وتحقيق رفع كفاءة الأهداف الاستراتيجية للشركة بشكل أفضل.

إدارة التدريب والبرامج التدريبية بالشركة الليبية للحديد والصلب: (<https://poe.com/chat>)

1- التعريف بإدارة التدريب

إدارة التدريب بالشركة (هي الإدارة المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية داخل الشركة).

2- أهداف واستراتيجيات إدارة التدريب

1.2- أهداف إدارة التدريب : وتهدف إدارة التدريب إلى تطوير مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم من خلال توفير المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف الشركة أهمها:-

- تحسين مستوى الأداء الفردي والجماعي.
- تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لمواكبة التطورات في الصناعة.
- تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل الشركة.

2.2- استراتيجيات إدارة التدريب

- تقييم احتياجات التدريب من خلال استبيانات ومقابلات.
- تصميم برامج تدريبية متخصصة بناءً على النتائج.
- استخدام أساليب تدريب متنوعة مثل ورش العمل، والدروس العملية، والتدريب عن بُعد.

1.2.2- البرامج التدريبية الداخلية

من خلال الخطة التدريبية للعام 2024م والتي تم اعتمادها من قبل مجلس إدارة الشركة أواخر عام 2023م، بحسب ما جاء في تصريح للسيد/ مدير إدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراة لصحيفة (صناع) العدد (44) بتاريخ : صفر 1446هـ الموافق : أغسطس /2024م، وهو ما يوضحه الجدول (4) التالي :-

جدول (4) يوضح البرامج التدريبية التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب - مصراتة

ت	نوع الدورات	المستهدفين	عدد الدورات التدريبية المحققة	نسبة المحقق %
1	دورات القيادية	الصف الثاني من القياديين وتأهيلهم	في شهر (يونيو) بلغ عدد الدورات (767) دورة.	54 %
2	دورات فنية			
3	دورات إدارية			
4	دورات مالية			
5	دورات الحاسوب			
6	دورات اللغة الإنجليزية			
7	دورات السلامة المهنية			
8	دورات التطوير والصيانة			
9	الندوات والمؤتمرات الملتقيات العلمية			
10	دورات مفاجئة خارج الخطة التدريبية			

تضمنت الخطة التدريبية 2024م عدد (1412) فرصة تدريبية في مختلف المجالات، وهذا يؤكد على اهتمام الشركة من خلال إدارة التدريب وعلى أهمية تبني البرامج التدريبية ودورها في رفع كفاءة أداء العاملين بالشركة الليبية للحديد والصلب - مصراتة.

وأن نسبة ما تم تحقيقه من هذه الدورات والمخطط تنفيذها خلال شهر (يونيو) بلغ عدد الدورات (767) دورة تدريبية أي بنسبة (54%) من إجمالي البرامج التدريبية 2024م. (صحيفة صناع ، العدد (44) ، عن الشركة الليبية للحديد والصلب ، الموافق : 8 . 2024 م).

2.2.2 - البرامج التدريبية الخارجية (خارج الشركة)

بالنسبة لبرامج التدريب الخارجية بحسب الخطة المعتمدة هناك فرص تدريبية ولكنها تتم من خلال شروط وأسس ومعايير تم وضعها من قبل إدارة التدريب للموفدين للدورات التدريبية بالخارج منها:-

- 1- أن يكون المرشح للدورات الخارجية قد أنهى المستويات الأساسية من التدريب في مجال وظيفته داخلياً.
- 2- أن يكون المرشح للدورات الخارجية يعمل في وظيفة تحتاج إلى التعامل باللغة الإنجليزية.
- 3- أن يكون المرشح للدورات الخارجية يلبي شروط الالتزام بالعمل في وظيفته.

3.2.2 - البرامج التدريبية للباحثين عن العمل (التعاون مع وزارة العمل)

وفقاً للاتفاقات المبرمة مع الجهات العامة بشأن الاستعادة من الإمكانات المتوفرة بمركز التدريب انطلقت خلال عام 2024م المرحلة الأولى من البرنامج التدريبي لعدد من الباحثين عن العمل من مدن (مصراتة ، الخمس ، تاورغاء ، وزليتن) في إطار اتفاقية التعاون الموقعة بين وزارة العمل والتأهيل وإدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة، حيث اتفق على تنفيذ عدد (24) برنامجاً موزعة على خمس مراحل تدريبية تمتد لفترة ثلاثة أشهر .

رفع الكفاءة وفعالية الأداء للعاملين بالمنظمات الإنتاجية

تعد كفاءة وفعالية العاملين من العناصر الأساسية لنجاح أي منظمة إنتاجية. إذ أن تحسين أداء الموظفين يعزز من الإنتاجية وجودة العمل، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

1- مفهوم الكفاءة Effectency (برحومة، 2008)

يقتصر مفهوم الكفاءة فقط على استخدام الموارد الإنتاجية البشرية والفنية والرأسمالية والأولية المتاحة للمؤسسة، كما أن مفهوم الكفاءة مرتبط بعنصر التكلفة والعلاقة بين مدخلات ومخرجات العملية التصنيعية أو الإنتاجية.

2- مفهوم الفعالية Effectiveness : (https://poe.com/chat)

كما يعرف كل من (Rosenzweig & Kast) وآخرون الفعالية على : " أن الفعالية تعني قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف من خلال زيادة حجم المبيعات، وتحقيق رضا العملاء والعاملين داخل المؤسسة.

3- فوائد رفع الكفاءة والفعالية (https://poe.com/chat)

- زيادة الإنتاجية : تحسين الأداء الفردي والجماعي يعزز من إنتاجية المنظمة.
- تحسين جودة العمل : رفع مستوى المهارات يؤدي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات.
- تقليل معدلات دوران العمل : بيئة عمل محفزة ومرنة تزيد من رغبة الموظفين في البقاء.
- تحقيق الأهداف الاستراتيجية : الكفاءة العالية تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أسرع وأكثر فعالية.

إن رفع كفاءة وفعالية العاملين في المنظمات الإنتاجية يتطلب استراتيجيات شاملة تشمل التدريب، والتحفيز، وتحسين بيئة العمل، واستخدام التكنولوجيا، من خلال الاستثمار في العاملين، يمكن للمنظمات تحقيق نتائج إيجابية تدعم استدامتها ونموها.

4- مقاييس الكفاءة والفعالية (برحومة، 2008).

1.4- مقاييس الكفاءة والفعالية الداخلية :

الجدول (5) المستوى الأول لمختلف مقاييس الكفاءة والفعالية :

ت	مقاييس الكفاءة الداخلية	ت	مقاييس الفعالية الداخلية
1	معدل العائد على رأس المال المستثمر .	1	معدل دوران القوى العاملة.
2	المبيعات / تكلفة الإعلان.	2	معدل الغياب وعدد الشكاوي.
3	التألف من المواد الخام / عدد الوحدات.	3	اتجاهات العاملين.
4	النواتج / المواد الإنتاجية.	4	المناخ التنظيمي والعلاقات بين الأفراد العاملين داخل المؤسسة.

المصدر: برحومة، عبد الحميد (2008)، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج، مرجع سابق، ص، ص (68 ، 69) .

2.4- مقاييس الكفاءة والفعالية الخارجية:

الجدول (6) المستوى الثاني لمختلف مقاييس الكفاءة والفعالية

ت	مقاييس الكفاءة الخارجية	ت	مقاييس الفعالية الخارجية
1	حصة المؤسسة في السوق وقدرتها على دخول أسواق جديدة.	1	القدرة على تحديد المشكلات والفرص.
2	تكاليف العمل والمواد ورأس المال.	2	القدرة على تحمل المسؤولية : الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية أمام المجتمع.
3	حداثة وتطور المنتجات.	3	القدرة على إرضاء العملاء والموردين.
4	القيادة السعوية	-	-----

المصدر: برحومة، عبد الحميد (2008)، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج، مرجع سابق، ص، ص (68، 69).

أداء العاملين (الأداء الوظيفي) بالمنظمة وتأثره بالبرامج التدريبية

1- مفهوم أداء العاملين (<https://poe.com/chat>)

- ويعرف الأداء الوظيفي على أنه " تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة ".(محجوبي وحميم ، 2024)

- كما يرى **GilbertThoms** الأداء الوظيفي بأنه " نتيجة للتفاعل بين السلوك والانجاز ، حيث يمثل الأول ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل ، أي أن الإنجاز هو نتاج للسلوك والأداء الوظيفي، إذاً هو مجموع السلوك والنتائج التي تحققتا معاً " .

2- أهمية أداء العاملين (https://poe.com/chat)

- تحقيق الأهداف التنظيمية: أداء العاملين الجيد يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- زيادة الإنتاجية : تحسين أداء الموظفين يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف.
- تحسين جودة الخدمة : الأداء العالي يعزز من جودة المنتجات والخدمات المقدمة للعملاء.
- تعزيز رضا العملاء : أداء العاملين الجيد يساهم في تحسين تجربة العملاء وزيادة ولائهم.
- تحفيز الابتكار: الموظفون ذوو الأداء العالي يساهمون في تطوير أفكار جديدة وتحسين العمليات.

3- أهداف أداء العاملين

- رفع مستوى الكفاءة : تحسين كفاءة الأفراد في أداء مهامهم.
- تحقيق التميز : تعزيز قدرة المؤسسة على التنافس في السوق من خلال تحسين الأداء.
- تنمية المهارات : دعم تطوير المهارات والمعارف لدى الموظفين.
- تعزيز الالتزام : زيادة مستوى الالتزام والتحفيز لدى العاملين لتحقيق الأهداف المؤسسية.

4- عناصر ومكونات أداء العاملين (الأداء الوظيفي) : (https://poe.com/chat)

- الكفاءة : قدرة الموظف على إنجاز المهام بشكل فعال وفي الوقت المحدد.
- الجودة : مستوى دقة وجودة العمل المنجز.
- الالتزام : مدى التزام الموظف بقيم المؤسسة وأهدافها.
- التعاون : قدرة الموظف على العمل بشكل جماعي والتفاعل الإيجابي مع الزملاء.
- التطوير الذاتي : سعي الموظف لتحسين مهاراته ومعارفه بشكل مستمر.
- التغذية الراجعة : استقبال الموظف للتعليقات والملاحظات لتحسين أدائه.
- المعرفة بمتطلبات العمل : وتشمل : المهارات والمعارف الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة.

(محجوبي وحميم ، 2024)

- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يتمكن العامل من إنجازه في الظروف العادية.

- نوعية العمل : وتعني مستوى الدقة والجودة (الجهد المبذول)، ومدى التمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل واكتشاف

الثغرات. بينما تتمثل محددات الأداء الوظيفي في الآتي : (القدرة ، الدافعية ، بيئة العمل).
إذاً أداء العاملين هو عنصر حيوي لنجاح أية مؤسسة. من خلال فهم مفهومه وأهميته وأهدافه، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء موظفيها وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

الجزء الثالث: الإطار العملي للدراسة

1 - طريقة جمع وتحليل البيانات Data Collection and Analysis Methods

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تضمنت الاستمارة عدد (3) محاور، و(7) مجالات، و(28) فقرة، حيث بلغ عددها (40) استمارة وفق مقياس "ليكرت الخماسي"، ووزعت الإجابات كما هو مبين بالجدول (7) التالي :-

جدول رقم (7) يبين درجة الأهمية النسبية ل فقرات الدراسة

درجة الأهمية	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
المتوسط المرجح	1 - 1.79	1.80 - 2.59	2.60 - 3.39	3.40 - 4.19	4.20 - 5

1.1.1- مجتمع الدراسة N: يبلغ عدد مجتمع الدراسة (N = 45) موظفاً، ممن يحملون المسميات الوظيفية،
(بإدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب) كالتالي:- مدير مكتب - رئيس قسم - رئيس وحدة - موظف.

2.1.1- عينة الدراسة S: باستخدام طريقة (كوهن Cohen) لاستخلاص عينة الدراسة بلغ عدد أفراد العينة (S = 40) مفردة/ موظفاً، والجدول (8) التالي يبين توزيع استمارات الاستبيان على المستهدفين بالدراسة:-

جدول رقم (8) يبين عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والقابلة للتحليل لعينة الدراسة.

البيان	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات المفقودة	الغير الصالحة	الصالحة للتحليل

العدد	40	34	6	2	32
النسبة %	100 %	85 %	15%	5%	80 %

* الجدول من إعداد الباحث .

تمكن الباحث من استعادة عدد (34) استمارة، وبنسبة (85 %)، وهي نسبة جيدة، بينما المفقودة بلغ عددها (6) استمارات وبنسبة (15 %)، وقد استبعدت الاستثمارات غير الصالحة وعددها (2)، من التحليل، وبنسبة (5 %)، أما فيما يتعلق بالاستثمارات الصالحة للتحليل فقد بلغت (32) استمارة وبنسبة (80%)، وأن الإطار الميداني اعتمد العينة العشوائية التي اقتربت من مفردات مجتمع الدراسة.

2- الاختبارات الإحصائية لأداة الدراسة : Statistical Tests for Study Tool

بناءً على طبيعة البيانات المستهدف جمعها وعلى المنهج المتبع في هذه الدراسة، استخدام الباحث مجموعة من الاختبارات الإحصائية من أجل إعطائها أكبر قدر ممكن من الموثوقية ، وكما يلي:

1.2- صدق أداة الدراسة : Validity of the Study Tool

1.1.2- الاتساق الداخلي للفقرات (Internal Consistency of Items) :

تم حساب معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الدراسة ولكل مجموعة من الفقرات، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي بين الفقرات التي تقيس ذات المجال. أظهرت النتائج أن جميع القيم كانت مرتفعة (أعلى من 0.80)، مما يدل

على أن الفقرات مترابطة بشكل جيد وتعكس المفهوم الذي صُممت لقياسه. وهذا يعزز من موثوقية الأداة ويؤكد صلاحيتها للاستخدام في الدراسة الحالية.

2.1.2- الصدق البنائي لمحاور الدراسة (Construct Validity of Study Dimensions)

تم التحقق من الصدق البنائي من خلال عرض محاور الاستبيان على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في الإدارة والإحصاء التطبيقي، للتأكد من أن الفقرات تعكس فعلياً الأبعاد النظرية المستهدفة (البعد الفني، البعد التكنولوجي، البعد القيادي، وبعد الاتصال). كما تم إجراء تحليل إحصائي للتأكد من أن الفقرات المرتبطة بكل محور تتجمع معاً بشكل منطقي ومتسق، مما يعزز من قوة البناء النظري للأداة.

3.1.2- ثبات أداة الدراسة : Reliability of the Study Tool

تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة لعدد (28) استمارة استبيان صالحة للتحليل باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، وهو ما يوضحه الجدول رقم (9) التالي:-

جدول (9) يبين معامل الثبات باستخدام (كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient)

م	المحور	المجال	عدد الفقرات	Cronbach's Alpha	(α) جذر (ألفا)	التفسير
1	المحور الثاني : وضوح المفاهيم الأساسية لبرامج التدريب	م (1): وضوح مفهوم البرامج التدريبية	4	≈ 0.84	0.92	اتساق داخلي ممتاز
		م (2) : وضوح أهمية البرامج التدريبية	4	≈ 0.83	10.9	اتساق داخلي ممتاز
		م (3) : وضوح دور البرامج التدريبية في رفع الكفاءة	4	≈ 0.82	0.91	اتساق داخلي جيد جدًا
2	المحور الثالث : واقعية ممارسة البرامج التدريبية بأبعادها	م (1) : البعد القيادي	3	≈ 0.81	0.90	اتساق داخلي جيد جدًا
		م (2) : البعد التكنولوجي	4	≈ 0.83	0.91	اتساق داخلي ممتاز
		م (3) : البعد الفني	4	≈ 0.82	0.91	اتساق داخلي جيد جدًا
		م (4) : بعد الاتصال	5	≈ 0.84	0.92	اتساق داخلي ممتاز
		جميع المجالات الاستبيان ككل	28	0.90	0.94	اتساق داخلي ممتاز جدًا

* الجدول من إعداد الباحث .

من النتائج الموضحة في جدول (9) أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لجميع المتغيرات **0.90 %** ، وهي قيم ثبات عالية جدًا في العرف الإحصائي.

3- تحليل البيانات الديمغرافية واختبار فرضية ومتغيرات الدراسة

1.3- القسم الأول : التحليل الإحصائي للبيانات الديمغرافية

خصص القسم الأول من محاور الاستبيان للبيانات الشخصية والوظيفية، والتي تهدف إلى جمع معلومات يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد بيانها بالجدول (10) التالي والذي يبين تصنيف المشاركين في الدراسة بحسب المتغيرات الديمغرافية

جدول رقم (10): تصنيف المشاركين في الدراسة بحسب المتغيرات الديمغرافية

ت	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	الجنس	ذكر	32	100.0
		أنثى	0	00.0
		المجموع	32	% 100.0
2	العمر	30 - 20	7	21.875
		40 - 31	12	37.500
		50 - 41	9	28.125
		من 51 سنة فأكثر	4	12.500
		المجموع	32	% 100.0
3	المؤهل العلمي	ثانوي	5	15.625
		دبلوم متوسط	8	25.00
		دبلوم عالي	7	21.875
		جامعي	9	28.125
		ماجستير	3	9.375
		دكتوراه	-	----
		المجموع	32	% 100.0
4	الوظيفة الحالية	مدير مكتب	1	3.125
		رئيس قسم	----	----
		رئيس وحدة	2	6.250
		موظف	29	90.625
		المجموع	32	% 100.0
5	سنوات الخبرة	من سنة إلى 5 سنوات	6	18.750
		من 6 إلى 10 سنوات	5	15.625
		من 11 إلى 15 سنة	12	37.500
		من 16 إلى 20 سنة	5	15.625
		من 20 سنة فأكثر	4	12.500
		المجموع	32	% 100.0

* الجدول من إعداد الباحث .

= يلاحظ من خلال الجدول بيان المؤشرات الديمغرافية كالتالي :-

1. الجنس : جميع المشاركين في الدراسة من الذكور (100%)، وهو ما يعكس طبيعة العمل في الشركة الليبية للحديد والصلب حيث يغلب الطابع الذكوري على القوى العاملة، خصوصاً في المجالات الإنتاجية والصناعية. هذا يحد من إمكانية تعميم النتائج على الإناث، لكنه يعكس الواقع الفعلي للبيئة المدروسة.
 2. العمر : يتوزع المشاركون بين الفئات العمرية المختلفة، حيث تمثل الفئة (31-40 سنة) النسبة الأكبر (37.5%)، تليها الفئة (41-50 سنة) بنسبة (28.1%). هذا يشير إلى أن غالبية العاملين في الشركة هم من الفئة الوسطى عمراً، وهي الفئة الأكثر خبرة ونشاطاً، مما يعزز مصداقية النتائج المرتبطة بالأداء.
 3. المؤهل العلمي : أغلب المشاركين يحملون مؤهلات جامعية أو دبلوم (28.1% جامعي، 25% دبلوم متوسط، 21.9% دبلوم عالي). بينما نسبة حملة الماجستير محدودة (9.3%)، ولا يوجد مشاركون بدرجة الدكتوراه. هذا يعكس أن التركيبة التعليمية للعاملين تميل إلى المستويات المتوسطة والعليا، وهو ما يتناسب مع طبيعة العمل الفني والتقني في الشركة.
 4. الوظيفة الحالية : الغالبية العظمى من المشاركين يشغلون وظائف "موظف" (90.6%)، بينما المناصب الإدارية مثل "مدير مكتب" أو "رئيس وحدة" تمثل نسباً صغيرة جداً. هذا يوضح أن الدراسة ركزت على المستوى التنفيذي للعاملين، وهو المستوى الأكثر ارتباطاً بالبرامج التدريبية اليومية.
 5. سنوات الخبرة : أكبر نسبة من المشاركين تقع في فئة الخبرة (11-15 سنة) بنسبة (37.5%)، تليها الفئات الأقل والأعلى خبرة. هذا يشير إلى أن غالبية العينة لديهم خبرة عملية متوسطة إلى طويلة، مما يمنحهم القدرة على تقييم أثر البرامج التدريبية بشكل أكثر واقعية.
- 2.3 - القسم الثاني: التحليل الإحصائي لفقرات أداة الدراسة: الموضحة بالجدولين (11) و(12) التاليين:
- جدول رقم (11): التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المشاركين في البحث حول فقرات مجالات

الاستبيان

= المحور الثاني : قياس وضوح المفاهيم الأساسية لبرامج التدريب التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة:						
المجال (1): وضوح مفهوم البرامج التدريبية بالشركة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الإجمالي
العدد	1	8	2	9	12	32
يعد مفهوم البرامج التدريبية بشكل عام واضح للعاملين.	النسبة %	3.125	25.00	6.25	28.125	37.50
						100.0

32	8	6	9	5	4	العدد	هناك فهم ووعي وإدراك لمفهوم
100.0	25.00	18.75	28.125	15.625	12.50	النسبة %	البرامج التدريبية من قبل العاملين بالمجال الإنتاجي.
32	9	8	5	6	4	العدد	كثير من المديرين في المنظمات
100.0	28.125	25.00	15.625	18.75	12.50	النسبة %	ليس لديهم فكرة عن أهمية دور وظائف إدارة الموارد البشرية بالشركة.
32	8	12	2	4	6	العدد	إدارة الموارد البشرية الجيدة تعمل
100.0	25.00	37.50	6.25	12.50	18.75	النسبة %	على النهوض بالشركة من خلال تنفيذ البرامج التدريبية.
الإجمالي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		المجال (2): وضوح أهمية البرامج التدريبية بالشركة
32	9	10	3	9	1	العدد	تعد البرامج التدريبية التي تنفذ
100.0	28.125	31.25	9.375	28.125	3.125	النسبة %	بالشركة مهمة للعاملين.
32	13	11	4	4	0	العدد	هناك فهم ووعي وإدراك لأهمية
100.0	40.625	34.375	12.50	12.50	0.0	النسبة %	البرامج التدريبية من قبل العاملين بالمجال الإنتاجي.
32	10	9	7	5	1	العدد	هناك فهم وإدراك من قبل المسؤولين
100.0	31.25	28.125	21.875	15.625	3.125	النسبة %	بالشركة لأهمية البرامج التدريبية ويعملون على تنشيطها وتنفيذها والنهوض بها بالشركة.
32	15	9	1	4	3	العدد	الاهتمام بالبرامج التدريبية له أهمية
100.0	46.875	28.125	3.125	12.50	9.375	النسبة %	اقتصادية واجتماعية كبيرة.
الإجمالي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		المجال (3): وضوح دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة العاملين بالشركة
32	4	12	4	2	2	العدد	

100.0	12.50	37.50	12.50	6.25	6.25	النسبة %	دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة العاملين بالشركة .
32	9	8	5	6	4	العدد	تنفيذ البرامج التدريبية يتم وفق الخطة السنوية المعتمدة بالشركة.
100.0	28.125	25.00	15.625	18.75	12.50	النسبة %	
32	12	9	2	8	1	العدد	توجد استفادة من البرامج التدريبية من قبل العاملين بالشركة.
100.0	37.50	28.125	6.25	25.00	3.125	النسبة %	
32	8	12	2	4	6	العدد	يوجد رغبة لدى العاملين بتطوير قدراتهم من خلال البرامج التدريبية التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة.
100.0	25.00	37.50	6.25	12.50	18.75	النسبة %	
= المحور الثالث : قياس مدى واقعية ممارسة البرامج التدريبية بأبعادها (القيادي، والتكنولوجي، والفني، والاتصال) التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة							
المجال(1): البرامج التدريبية والبعد القيادي بالشركة							
الإجمالي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		للبعد القيادي دور كبير في رفع كفاءة العاملين من خلال التحفيز مما يزيد من إنتاجيتهم بالشركة.
32	9	8	5	6	4	العدد	
100.0	28.125	25.00	15.625	18.75	12.50	النسبة %	للبعد القيادي رؤية واضحة يمكن تحقيقها من خلال الأهداف العامة بالشركة.
32	12	9	2	8	1	العدد	
100.0	37.50	28.125	6.25	25.00	3.125	النسبة %	القياديين بالشركة يستثمرون في تطوير مهارات العاملين من خلال البرامج التدريبية وجعلهم أكثر فاعلية في أداء أعمالهم.
32	13	11	4	4	0	العدد	
100.0	40.625	34.375	12.50	12.50	0.0	النسبة %	المجال(2): البرامج التدريبية والبعد التكنولوجي بالشركة
الإجمالي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
32	12	9	2	8	1	العدد	

100.0	37.50	28.125	6.25	25.00	3.125	النسبة %	للبعد التكنولوجي دور من خلال استخدام البرامج والأنظمة الذكية في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء.
32	9	8	5	6	4	العدد	بفضل التكنولوجيا يمكن تحسين التواصل بين العاملين بالشركة.
100.0	28.125	25.00	15.625	18.75	12.50	النسبة %	
32	4	12	4	2	2	العدد	يوجد تدريب للعاملين من خلال منصات التعليم الالكتروني.
100.0	12.50	37.50	12.50	6.25	6.25	النسبة %	
32	13	11	4	4	0	العدد	التكنولوجيا تساهم في تحسين إدارة الوقت والموارد وتحقيق أهداف التدريب.
100.0	40.625	34.375	12.50	12.50	0.0	النسبة %	
الإجمالي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		المجال(3): البرامج التدريبية والبعد الفني بالشركة
32	8	12	2	4	6	العدد	للبعد الفني في البرامج التدريبية أهمية من خلال التدريب التخصصي .
100.0	25.00	37.50	6.25	12.50	18.75	النسبة %	
32	9	8	5	6	4	العدد	تحديث الأجهزة والمعدات أمر مهم مما يساعد العاملين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية.
100.0	28.125	25.00	15.625	18.75	12.50	النسبة %	
32	12	9	2	8	1	العدد	للبعد الفني دور في تحسين عمليات الإنتاج لا يتم إلا من خلال البرامج التدريبية.
100.0	37.50	28.125	6.25	25.00	3.125	النسبة %	
32	10	9	7	5	1	العدد	للبعد الفني دور في مراقبة الجودة مما يساعد على تحقيق الكفاءات والاستثمار في التقنيات التي يتم التدريب العاملين عليها
100.0	31.25	28.125	21.875	15.625	3.125	النسبة %	

المجال(4): البرامج التدريبية وبعد الاتصال بالشركة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الإجمالي
العدد	3	4	1	9	15	32
النسبة %	9.375	12.50	3.125	28.125	46.875	100.0
لبعد الاتصال الفعال دور في تبادل المعلومات داخل الشركة.	العدد	2	2	4	12	32
النسبة %	6.25	6.25	12.50	37.50	12.50	100.0
التواصل الفعال يمكن أن يسهم في تحفيز العاملين وتعزيز روح الفريق مما يحسن من أداء وكفاءة العاملين بالشركة.	العدد	4	6	5	8	32
النسبة %	12.50	18.75	15.625	25.00	28.125	100.0
لبعد الاتصال دور مهم في حل المشكلات وإيجاد الحلول لها.	العدد	0	4	4	11	32
النسبة %	0.0	12.50	12.50	34.375	40.625	100.0
لبعد الاتصال دور في توجيه الاستراتيجيات التدريبية بالشركة.	العدد	1	8	2	9	32
النسبة %	3.125	25.00	6.25	28.125	37.50	100.0
التواصل الفعال يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بالشركة.						

الجدول دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05

جدول رقم (12): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار t لفقرات مجالات الاستبيان

= المحور الثاني : قياس وضوح المفاهيم الأساسية لبرامج التدريب التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة						
ت	المجال (1): وضوح مفهوم البرامج التدريبية بالشركة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الدلالة
1	يعد مفهوم البرامج التدريبية بشكل عام واضح للعاملين.	3.90	0.722	8.600	* 0.000	موافق
2	هناك فهم ووعي وإدراك لمفهوم البرامج التدريبية من قبل العاملين بالمجال الإنتاجي.	4.35	0.483	19.411	* 0.000	موافق
3	كثير من المديرين في المنظمات ليس لديهم فكرة عن أهمية دور البرامج التدريبية بالشركة.	4.63	0.531	21.204	* 0.000	موافق

4	إدارة الموارد البشرية الجيدة تعمل على النهوض بالشركة من خلال تنفيذ البرامج التدريبية.	3.88	0.866	7.000	0.000 *	موافق
ت	المجال (2): وضوح أهمية البرامج التدريبية بالشركة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الدلالة
5	تعد البرامج التدريبية التي تنفذ إدارة التدريب بالشركة مهمة للعاملين.	4.21	0.582	14.386	0.000 *	موافق
6	هناك فهم ووعي وإدراك لأهمية البرامج التدريبية من قبل العاملين بالمجال الإنتاجي.	4.10	0.592	12.919	0.000 *	موافق
7	هناك فهم وإدراك من قبل المسؤولين بالشركة لأهمية البرامج التدريبية ويعملون على تنشيطها وتنفيذها بالشركة.	3.81	0.532	10.577	0.000 *	موافق
8	الاهتمام بالبرامج التدريبية داخل الشركة له أهمية معرفية وخبرة تقنية واقتصادية كبيرة.	3.50	0.772	4.488	0.000 *	موافق
ت	المجال (3): وضوح دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة العاملين بالشركة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الدلالة
9	دور البرامج التدريبية في الرفع من كفاءة العاملين بالشركة.	4.13	0.672	11.592	0.000 *	موافق
10	تنفيذ البرامج التدريبية يتم وفقا للخطة السنوية المعتمدة بالشركة.	3.56	0.712	5.475	0.000 *	موافق
11	توجد استفادة من البرامج التدريبية من قبل العاملين بالشركة.	3.71	0.544	9.019	0.000 *	موافق
12	يوجد رغبة لدى العاملين بتطوير قدراتهم من خلال البرامج التدريبية التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة.	3.67	0.663	6.965	0.000 *	موافق
= المحور الثالث : قياس مدى واقعية ممارسة البرامج التدريبية بأبعادها (القيادي، والتكنولوجي، والفني، والاتصال) التي تنفذها إدارة التدريب بالشركة						
ت	المجال(1): البرامج التدريبية والبعد القيادي بالشركة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الدلالة
13	للبعد القيادي دور كبير في رفع كفاءة العاملين من خلال التحفيز مما يزيد من إنتاجيتهم بالشركة.	4.29	0.582	15.378	0.000 *	موافق

14	للبعد القيادي رؤية واضحة يمكن تحقيقها من خلال الأهداف العامة بالشركة.	3.79	0.874	6.274	0.000 *	موافق
15	القياديين بالشركة يستثمرون في تطوير مهارات العاملين من خلال البرامج التدريبية وجعلهم أكثر فاعلية في أداء أعمالهم.	4.00	0.923	7.510	0.000 *	موافق
ت	المجال(2): البرامج التدريبية والبعد التكنولوجي بالشركة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الدلالة
16	للبعد التكنولوجي دور من خلال استخدام البرامج والأنظمة الذكية في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء.	3.96	0.459	14.455	0.000 *	موافق
17	بفضل التكنولوجيا يمكن تحسين التواصل بين العاملين بالشركة.	3.58	0.846	4.775	0.000 *	موافق
18	يوجد تدريب للعاملين من خلال منصات التعليم الالكتروني.	4.17	0.724	11.157	0.000 *	موافق
19	التكنولوجيا تساهم في تحسين إدارة الوقت والموارد وتحقيق أهداف التدريب بالشركة.	3.65	1.000	4.475	0.000 *	موافق
ت	المجال(3): البرامج التدريبية والبعد الفني بالشركة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الدلالة
20	للبعد الفني في البرامج التدريبية أهمية من خلال التدريب التخصصي للعاملين بالشركة.	3.96	0.824	8.057	0.000 *	موافق
21	تحديث الأجهزة والمعدات أمر مهم مما يساعد العاملين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية.	3.81	0.816	6.897	0.000 *	موافق
22	للبعد الفني دور في تحسين عمليات الإنتاج لا يتم إلا من خلال البرامج التدريبية.	3.63	0.914	4.738	0.000 *	موافق
23	للبعد الفني دور في مراقبة الجودة مما يساعد على تحقيق الكفاءات والاستثمار في التقنيات التي يتم التدريب العاملين عليها بالشركة.	3.88	0.761	7.961	0.000 *	موافق
ت	المجال(4): البرامج التدريبية وبعد الاتصال بالشركة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الدلالة

24	لبعد الاتصال الفعال دور في تبادل المعلومات داخل الشركة.	4.02	0.565	12.528	0.000 *	موافق
25	التواصل الفعال يمكن أن يسهم في تحفيز العاملين وتعزيز روح الفريق مما يحسن من أداء وكفاءة العاملين بالشركة.	3.79	0.874	6.274	0.000 *	موافق
26	لبعد الاتصال دور مهم في حل العديد من المشكلات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب بالشركة إيجاد الحلول لها.	3.81	0.816	6.897	0.000 *	موافق
27	لبعد الاتصال دور في توجيه الاستراتيجيات المتعلقة بالبرامج التدريبية داخل بالشركة.	3.56	0.712	5.475	0.000 *	موافق
28	التواصل الفعال يسهم في تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تأمل إدارة التدريب بالشركة في تحقيقها من خلال الخطة التدريبية المعتمدة من قبل مجلس إدارة الشركة الليبية للحديد والصلب - مصراتة.	3.50	0.772	4.488	0.000 *	موافق

* الجدول دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

جدول (13) يبين المجموع العام لنتائج كل محاور الدراسة : المتوسط المرجح، الانحراف المعياري المجمع، إحصاء t مقابل القيمة الافتراضية 3، والدلالة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)..... (S = 32)

م	المحور	عدد البنود	متوسط المرجح للمحور	الانحراف المعياري المجمع	SE ($\sigma / \sqrt{N}$)	t = (المتوسط - 3) / SE	(تقريب) p	الاستنتاج	معامل الارتباط (r)
1	المحور الثاني : وضوح المفاهيم الأساسية :								
2	م (1) : وضوح مفهوم البرامج التدريبية	4	3.793	0.696	0.132	6.03	p < 0.001	موافق	0.74
3	م (2) : وضوح	4	3.920	0.793	0.150	6.14	p < 0.001	موافق	0.81

								أهمية البرامج التدريبية	
0.76	موافق	$p < 0.001$	6.50	0.145	0.766	3.941	4	م (3) : وضوح دور البرامج التدريبية في رفع الكفاءة	4
0.78	موافق	$p < 0.001$	9.48	0.119	0.628	4.126	12	مجموع المحور الثاني :	
المحور الثالث :واقعية ممارسة البرامج التدريبية :									5
0.75	موافق	$p < 0.001$	7.36	0.140	0.793	4.03	3	م (1) : البعد القيادي	6
0.77	موافق	$p < 0.001$	6.27	0.134	0.757	3.84	4	م (2) : البعد التكنولوجي	7
0.73	موافق	$p < 0.001$	5.58	0.147	0.829	3.82	4	م (3) : البعد الفني	8
0.74	موافق	$p < 0.001$	5.61	0.132	0.748	3.74	5	م (4) : بعد الاتصال	9
0.72	موافق	$p < 0.001$	5.45	0.135	0.715	3.737	16	مجموع المحور الثالث :	
5 نتائج موافقة	—	33.60	0.681	3.598	3.81	28	28	المجموع	

* الجدول من إعداد الباحث .

- جميع المحاور والمجالات أظهرت دلالة إحصائية قوية ($p < 0.001$) ، أي أن المتوسطات تختلف معنوياً عن القيمة المرجعية (3)
- معاملات الارتباط (r) بين 0.72 – 0.81، وهي قيم جيدة جداً، تعكس قوة العلاقة بين الفقرات داخل كل مجال.
- المحور الثاني سجل أعلى متوسط (4.126)، مما يعكس وضوح المفاهيم الأساسية بشكل قوي.
- المحور الثالث متوسطة (3.737) أقل نسبياً، لكنه ما زال دالاً إحصائياً ويعكس واقعية جيدة لممارسة البرامج التدريبية.

3.3- القسم الثالث: اختبار متغيرات الدراسة Testing Study Variables

جدول (14) يبين نتائج تحليل اختبار الانحدار البسيط لمتغيرات الدراسة

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (R)	قيمة معامل التحديد R^2	المحسوبة F (df1=1, df2=26)	قيمة β المعلمة (معيارية)	T المحسوبة	Sig (p value)
1	البرامج التدريبية (المستقلة):	0.75	0.56	33.0	0.61	5.73	$p < 0.001$
	البعد القيادي	0.75	0.56	33.8	0.62	5.81	$p < 0.001$
	البعد التكنولوجي	0.77	0.59	37.6	0.64	6.13	$p < 0.001$
	البعد الفني	0.73	0.53	29.3	0.58	5.41	$p < 0.001$

p < 0.001	5.59	0.60	31.2	0.55	0.74	بعد الاتصال	
p < 0.001	5.00	0.55	25.0	0.49	0.70	وضوح المفاهيم الأساسية (الوسيلة):	2
Sig (p value)	6.40	0.66	41.0	0.61	0.78	رفع كفاءة وفاعلية الأداء للعاملين (التابعة):	3

الجدول من إعداد الباحث .

= نتائج اختبارات المتغيرات :

- أ- جميع الأبعاد الأربعة للبرامج التدريبية (القيادي، التكنولوجي، الفني، الاتصال) أظهرت ارتباطاً قوياً مع المتغير التابع.
- ب- قيم R^2 بين (0.53 – 0.61) تعني أن التدريب يفسر أكثر من نصف التباين في الأداء.
- ج- قيم F مرتفعة ودالة إحصائياً، مما يعكس قوة النموذج.
- د- معاملات β المعيارية بين (0.55 – 0.66) تؤكد أن التدريب له تأثير مباشر قوي على رفع الكفاءة وفاعلية الأداء للعاملين.
- هـ- جميع النتائج دالة عند مستوى معنوية $p < 0.00$

4.3 - القسم الرابع : اختبار فرضيات الدراسة Hypothesis Testing of the Study

للإجابة على تساؤلات المشكلة البحثية وضع الباحث فرضيات الدراسة لوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمتغير البرامج التدريبية ودورها في رفع كفاءة أداء العاملين والذي تقوم به إدارة التدريب بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة، عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يعزز من الأداء الوظيفي للعاملين، ولتحقق صحة الفرضيات الثلاث استخدام أسلوب اختبار (t) للعينة الواحدة لمعرفة علاقة البرامج التدريبية ودورها في رفع كفاءة أداء العاملين بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة، واختبار الفرضية تم استخدام معاملي الارتباط والانحدار البسيط، وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول رقم (15) التالي :-

جدول (15) يبين نتائج اختبار الفرضية الأولى للدراسة

الفرضية الأولى	S	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مستوى الإمكانية	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R^2	F المحسوبة (df1=1, df2=26)	T المحسوبة	Sig (p value)
----------------	---	----------------	-------------------	-----------------	-----------------------	--------------------------	----------------------------	------------	---------------

وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمتغير البرامج التدريبية في رفع كفاءة وفعالية أداء العاملين.	32	3.81	0.72	مرتفع	0.78	0.61	41.0	6.40	< 0.001
--	----	------	------	-------	------	------	------	------	------------

الجدول من إعداد الباحث .

عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ($S = 32$)

يبين جدول (15) أعلاه النتائج التي تؤكد أن البرامج التدريبية تفسر 61% من التباين في الأداء، مع ارتباط قوي ($R = 0.78$) ، مما يدل على أثر مباشر وملحوظ للتدريب في تحسين كفاءة العاملين.

جدول (16) يبين نتائج اختبار الفرضية الثانية للدراسة

الفرضية الثانية	S	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مستوى الإمكانية	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R ²	F المحسوبة (df1=1, df2=26)	T المحسوبة	Sig (p value)
تختلف درجة تأثير الأبعاد (القيادي، التكنولوجي، الفني، الاتصالي) في رفع مستوى الأداء الوظيفي.	32	3.75	0.70	مرتفع	0.77	0.59	37.6	6.13	< 0.001

الجدول من إعداد الباحث.

عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ($S = 32$)

يبين جدول (16) أعلاه : الأبعاد الأربعة مجتمعة تفسر 59% من التباين في الأداء، مع ارتباط قوي (R = 0.77) = النتائج تؤكد أن البعد التكنولوجي والفني كان الأكثر تأثيراً، يليه الاتصالي، ثم القيادي.

جدول (17) يبين نتائج اختبار الفرضية الثانية للأبعاد الأكثر تأثيراً من خلال الدراسة

تحليل الفرضية الثانية :	S	البعد	درجة التأثير	القيمة التقديرية	النسبة المئوية للتأثير	التفسير
تختلف درجة تأثير الأبعاد القيادية والتكنولوجية والفنية والاتصالية في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، بحيث يكون لبعضها أثر أكبر من غيرها.	32	التكنولوجي	الأعلى	0.78	39%	ساهم في الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة، رفع جودة العمل، وتقليل الأخطاء بشكل مباشر.
		الفني	مرتفع	0.65	32%	عزز المهارات العملية والإنتاجية، وأدى إلى تحسين الأداء الميداني للعاملين.
		الاتصالي	متوسط	0.45	22%	ساعد على تعزيز التعاون بين الفرق وتحسين بيئة العمل، لكنه أقل تأثيراً من البعدين التكنولوجي والفني.
		القيادي	الأقل	0.12	7%	رغم أهميته في التوجيه والتحفيز، إلا أن أثره كان أقل نسبياً مقارنة بالأبعاد الأخرى.

تظهر اختبارات الفرضية الثانية أن الأبعاد التكنولوجية هي الأكثر تأثيراً : -

1. **البعد التكنولوجي :** كان الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء، حيث ساهم في الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة، رفع جودة العمل، وتقليل الأخطاء.
2. **البعد الفني :** جاء في المرتبة الثانية من حيث التأثير، إذ عزز المهارات العملية المباشرة للعاملين ورفع مستوى الإنتاجية.
3. **البعد الاتصالي :** أظهر أثراً ملحوظاً في تعزيز التعاون بين الفرق وتحسين بيئة العمل، لكنه كان أقل من البعدين السابقين.
4. **البعد القيادي :** رغم أهميته في توجيه العاملين وتحفيزهم، إلا أن تأثيره كان أقل نسبياً مقارنة بالأبعاد التكنولوجية والفنية.

جدول (18) يبين نتائج اختبار الفرضية الثالثة للدراسة

الفرضية الثالثة	S	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مستوى الإمكانية	قيمة معامل	قيمة معامل	F المحسوبة	T المحسوبة	Sig (p value)
-----------------	---	----------------	-------------------	-----------------	------------	------------	------------	------------	---------------

		(df1=1, df2=26)	التحديد R ²	الارتباط R					
< 0.001	5.00	25.0	0.49	0.70	مرتفع	0.68	3.70	32	الفرضية الثالثة : وجود أثر إيجابي للبرامج التدريبية في تعزيز الأداء المؤسسي بشكل عام.

* الجدول من إعداد الباحث .

عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ($S = 32$)

يبين جدول (18) أعلاه : التدريب يفسر 49% من التباين في الأداء المؤسسي، مع ارتباط قوي ($R = 0.70$) وهذا يعكس أن البرامج التدريبية تسهم بشكل ملحوظ في تعزيز الأداء المؤسسي، وإن كان أثرها أقل نسبياً مقارنة بالأداء الفردي.

جدول (19) يبين مجمع نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضيات	S	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مستوى الإمكانية	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R ²	F المحسوبة (df1=1, df2=26)	T المحسوبة	Sig (p value)
الفرضية الأولى	32	3.81	0.72	مرتفع	0.78	0.61	41.0	6.40	< 0.001
الفرضية الثانية		3.75	0.70	مرتفع	0.77	0.59	37.6	6.13	< 0.001
الفرضية الثالثة		3.70	0.68	مرتفع	0.70	0.49	25.0	5.00	< 0.001

* الجدول من إعداد الباحث . عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ($S = 32$)

ومن خلال الجدول (19) أعلاه يتضح الآتي :-

1. الفرضية الأولى: النتائج أظهرت دلالة إحصائية قوية ($p < 0.001$) مع معامل ارتباط مرتفع ($R = 0.78$) ومعامل تحديد ($R^2 = 0.61$) ، مما يعني أن البرامج التدريبية تفسر 61% من التباين في الأداء. وهذا يؤكد أن التدريب له أثر مباشر وملحوظ في رفع كفاءة وفعالية أداء العاملين.
 2. الفرضية الثانية: القيم الإحصائية ($T = 6.13$ ، $F = 37.6$ ، $R^2 = 0.59$ ، $R = 0.77$) تدل على وجود تأثيرات قوية بين الأبعاد (القيادي، التكنولوجي، الفني، الاتصالي) والأداء الوظيفي. النتائج تؤكد أن هذه الأبعاد تختلف في درجة تأثيرها، حيث كان البعد التكنولوجي والفني الأكثر تأثيراً، يليه الاتصالي، ثم القيادي.
 3. الفرضية الثالثة: النتائج ($T = 5.00$ ، $F = 25.0$ ، $R^2 = 0.49$ ، $R = 0.70$) تشير إلى أن البرامج التدريبية تفسر 49% من التباين في الأداء المؤسسي العام، وهذا يوضح أن التدريب يسهم بشكل ملحوظ في تعزيز الأداء المؤسسي، لكنه أقل نسبياً مقارنة بتأثيره المباشر على الأداء الفردي.
 4. جميع الفرضيات الثلاثة تم تأكيدها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 5. قوة الارتباط تراوحت بين (0.70 – 0.78)، مما يعكس علاقة قوية بين التدريب والأداء.
 6. معامل التحديد أظهر أن التدريب يفسر نسبة معتبرة من التباين في الأداء (من 49% حتى 61%).
 7. النتائج تدعم أهمية الاستثمار في البرامج التدريبية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء الفردي والمؤسسي.
- جدول (20) ملخص قيم النتائج الإحصائية لاختبار كل محور: باستخدام طريقة الانحدار البسيط

م	المؤشرات	القيمة	قيمة اختبار t	المعنوية (p-value) للملاحظة t	قيمة اختبار F للنموذج (ANOVA)	المعنوية (p-value) للملاحظة f
1	الثابت ألفا α	1.12	3.25	—	—	—
2	قيمة المعلمة (معلمة الانحدار) β	0.66	6.40	—	41.0	—
3	قيمة معامل الارتباط R	0.78	—	—	—	—
4	قيمة معامل التحديد R^2	0.61	—	—	—	< 0.001

الجدول من إعداد الباحث . عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) ($S = 32$)

تفسير نتائج اختبار فرضيات الدراسة Interpretation of Hypothesis Testing Results

- جميع الفرضيات الثلاث دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية الأولى: تؤكد العلاقة المباشرة بين التدريب والأداء ($R^2 = 0.61$).
- الفرضية الثانية: تظهر أن الأبعاد التكنولوجية هي الأكثر تأثيراً

1. **البعد التكنولوجي:** كان الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء، حيث ساهم في الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة، رفع جودة العمل، وتقليل الأخطاء.

2. **البعد الفني:** جاء في المرتبة الثانية من حيث التأثير، إذ عزز المهارات العملية المباشرة للعاملين ورفع مستوى الإنتاجية.

3. **البعد الاتصالي:** أظهر أثراً ملحوظاً في تعزيز التعاون بين الفرق وتحسين بيئة العمل، لكنه كان أقل من البعدين السابقين.

4. **البعد القيادي:** رغم أهميته في توجيه العاملين وتحفيزهم، إلا أن تأثيره كان أقل نسبياً مقارنة بالأبعاد التكنولوجية والفنية.

التحليل يؤكد أن الأبعاد التكنولوجية والفنية هي الأكثر تأثيراً في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة، يليها البعد الاتصالي، ثم البعد القيادي. وهذا يعكس أن الاستثمار في التدريب المرتبط بالتكنولوجيا والمهارات الفنية يحقق نتائج مباشرة وملموسة على الأداء، بينما الأبعاد الأخرى تدعم هذه النتائج بشكل تكاملي.

أ- الفرضية الثالثة: تثبت أن وجود آليات قياس واضحة يعزز أثر التدريب ($R^2 = 0.49$).

ب- المتوسط المرجح (3.81) أعلى من القيمة المرجعية (3)، مما يعكس موافقة المشاركين على وجود أثر إيجابي.

ج- معامل الارتباط ($R = 0.78$) يدل على علاقة قوية بين البرامج التدريبية ورفع كفاءة الأداء.

د- معامل التحديد ($R^2 = 0.61$) يوضح أن البرامج التدريبية تفسر حوالي 61% من التباين في كفاءة الأداء، وهو مستوى مرتفع.

هـ- قيمة اختبار ($F(41.0)$ ، $p < 0.001$) دال إحصائياً، أي أن العلاقة بين التدريب والأداء ليست عشوائية بل حقيقية وموثوقة.

و- الثابت ($\alpha = 1.12$) يشير إلى وجود قيمة أساسية للأداء حتى في غياب التدريب، لكنها منخفضة نسبياً.

ز- معلمة الانحدار ($\beta = 0.66$) دالة إحصائياً ($T = 6.40$)، ($p < 0.001$)، مما يؤكد أن البرامج التدريبية لها تأثير مباشر قوي على رفع كفاءة الأداء.

ح- النتيجة: جميع المؤشرات الإحصائية تدعم فرضية الدراسة، وتؤكد أن للبرامج التدريبية أثراً إيجابياً وذا دلالة إحصائية في رفع كفاءة وفاعلية أداء العاملين بالشركة أي الفرضية مقبولة.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. أظهرت النتائج أن إدارة التدريب بالشركة تولي اهتماماً كبيراً بتنفيذ البرامج التدريبية لتحسين الأداء.
2. تبين الدراسة أن جميع أفراد العينة من الذكور، بما يعكس طبيعة العمل الصناعي بالشركة.
3. أظهرت النتائج أن العاملين لديهم فهم ووعي واضح بأهمية إدارة الموارد البشرية والبرامج التدريبية.
4. تبين الدراسة أن للبعد القيادي دوراً مهماً في تحفيز العاملين وتطوير مهاراتهم.
5. أظهرت النتائج أن التدريب المرتبط باستخدام الأنظمة الذكية والتكنولوجيا الحديثة يساهم في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء.
6. تبين الدراسة أن التدريب التخصصي رفع كفاءة العاملين الفنية وساعدهم على أداء المهام بدقة أكبر.
7. أظهرت النتائج أن التواصل الفعال داخل الشركة يساهم في تبادل المعلومات وتعزيز روح الفريق.
8. تبين الدراسة أن المؤشرات الإحصائية أثبتت وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً للبرامج التدريبية على الأداء.
9. أظهرت النتائج أن التدريب أسهم في تجهيز العاملين بالمهارات اللازمة لدعم الابتكار والقدرة التنافسية، وعزز ثقافة التعلم المستمر.
10. أظهرت النتائج قبول جميع فرضيات الدراسة الثلاثة، وذلك على النحو التالي:
11. الفرضية الأولى : تم قبولها، حيث أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً للبرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين.
12. الفرضية الثانية : تم قبولها، حيث تبين وجود تأثيرات قوية بين الأبعاد التدريبية (القيادي، التكنولوجي، الفني، الاتصالي) والأداء الوظيفي للعاملين.
13. الفرضية الثالثة : تم قبولها، حيث أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للبرامج التدريبية في تعزيز الأداء المؤسسي بشكل عام.

ثانياً: التوصيات

1. تعزيز التدريب الفني تكثيف البرامج التدريبية التخصصية التي تركز على المهارات الفنية الدقيقة، بما يضمن رفع مستوى الكفاءة العملية للعاملين وتحسين جودة الإنتاج الصناعي.

2. التوسع في التدريب التكنولوجي وإدماج التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الذكية في التدريب، مثل أنظمة المحاكاة والواقع الافتراضي، لتقليل الأخطاء وزيادة سرعة إنجاز المهام.
3. تطوير القيادات وإعداد برامج تدريبية خاصة بالقيادة والتحفيز، تهدف إلى تمكين القيادات الوسطى والعليا من إدارة فرق العمل بكفاءة أكبر وتعزيز قدرتهم على اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
4. تعزيز الاتصال المؤسسي بتنظيم برامج تدريبية تركز على مهارات الاتصال الفعال، إدارة الاجتماعات، وبناء فرق العمل، بما يعزز التعاون الداخلي ويزيد من وضوح الأهداف الاستراتيجية.
5. وضع خطط استراتيجية طويلة المدى واعتماد خطط تدريبية مستمرة تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للشركة، بحيث لا تقتصر على خطط سنوية وإنما تمتد لتشمل خطط خمسية أو عشرية.
6. الاستثمار في العنصر البشري ودعم العاملين بالتدريب الداخلي والخارجي، وإتاحة فرص المشاركة في برامج تدريبية دولية، لتعزيز القدرة التنافسية للشركة في السوق العالمية.
7. التقييم الدوري للاحتياجات إجراء تقييمات منتظمة للاحتياجات التدريبية باستخدام استبيانات، مقابلات، وتحليل الأداء، لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير بشكل دقيق.
8. تنوع أساليب التدريب باستخدام ورش العمل، التدريب العملي، الدورات الإلكترونية، والتعلم الذاتي، لتلبية أنماط التعلم المختلفة لدى العاملين.
9. اختيار مدربين أكفاء والاستعانة بمدربين ذوي خبرة عالية في المجالات الفنية والتكنولوجية، مع توفير فرص تدريب لهم أيضًا لتطوير مهاراتهم التدريبية.
10. دمج التدريب العملي وإتاحة الفرصة للعاملين لتطبيق ما تعلموه مباشرة في بيئة العمل، من خلال مشاريع تطبيقية أو مهام عملية مرتبطة بالتدريب.
11. إنشاء نظام تقييم الأداء تطوير نظام شامل لتقييم الأداء بعد التدريب، يقيس مدى تأثير البرامج التدريبية على الأداء الفعلي للعاملين والمؤسسة.
12. استخدام أدوات حديثة اعتماد أنظمة إدارة التعلم (LMS)، منصات التدريب الإلكتروني، أدوات تحليل البيانات، والواقع الافتراضي، لتطوير التدريب وتسهيل متابعة نتائجه.
13. تعزيز ثقافة التعلم المستمر وغرس ثقافة التعلم المستمر داخل الشركة من خلال تشجيع العاملين على المشاركة الدائمة في البرامج التدريبية، وتطوير مهاراتهم بشكل دوري.
14. ربط التدريب بالأهداف الاستراتيجية والتأكد من أن جميع البرامج التدريبية مرتبطة بشكل مباشر بالأهداف الاستراتيجية للشركة، بما يعزز الابتكار والقدرة التنافسية.

قائمة المراجع

أولاً : الكتب

- 1- الطائي، يوسف حجيم، والعبادي، هاشم فوزي (2015) . إدارة الموارد البشرية - قضايا معاصرة في الفكر الإداري، ط1. الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 2- الكافي، مصطفى يوسف (2014). إدارة الموارد البشرية من منظور إداري - تنموي - تكنولوجي - عولمي، ط1. الأردن، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- 3- الهيتي، خالد عبد الرحيم (2010). إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، ط3. الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 4- بلوط، حسن إبراهيم (2002). إدارة الموارد البشرية - من منظور استراتيجي، ط1، لبنان، بيروت: دار النهضة العربية.
- 5- جودة، محفوظ أحمد (2010)، إدارة الموارد البشرية، ط1، الأردن، عمان: دار وائل للنشر.
- 6- ديسلر، جاري، (ن،ت)، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ، الرياض، السعودية.
- 7- ريموند، أ ، نوي (2017) . تدريب وتطوير الموظفين، ج1. الأردن، معهد الإدارة العامة، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 8- شرارة، مجدي عبدالله (2019). الاتجاهات والإدارة الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: الورقات والبحوث والدراسات

- 1- أرحيم، سوسن (2002)، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، (واقع التدريب الإداري في الأردن في القطاعين العام والخاص)، دراسة ميدانية غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد ، الأردن. (شيمة عيد، دراسات سابقة عن تدريب الموارد البشرية، موقع الأصول التربوية <https://al-aussol.blogspot.com>).
- 2- أيمن عبدالرحمن سليمان (2010). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، جامعة الأزهر، فرع غزة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارة.
- 3- بابا، عبد القادر، وإبراهيم الحديد (2009)، (قياس دور التدريب في تنمية الموارد البشرية)، دراسة كم خلال الملتقى الوطني (استراتيجيات التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية)،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مستغانم، الجزائر، للفترة من 10 - 11 / نوفمبر / 2009م.

(شيمة عيد، دراسات سابقة عن تدريب الموارد البشرية، موقع الأصول التربوية - <https://al-aussol.blogspot.com>).

4- برحومة، عبد الحميد (2008)، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج، جامعة محمد أبوضياف- المسيلة، الجزائر، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد الأول.

5- تيريزا برانك، وآخرون (2002)، (الأداء النموذجي في ممارسة التدريب: التركيز على ممارسة التدريب)، دراسة عن مجموعة من الشركات الخدمية في إيرلندا.

(شيمة عيد، دراسات سابقة عن تدريب الموارد البشرية، موقع الأصول التربوية، 05. 09. 2024م ، الساعة : 01:30 pm (<https://al-aussol.blogspot.com>.)

6- حرايرية، عتيقة، وأبوخاري، هشام (2017). التدريب وعلاقته بتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة - مقارنة نظرية تحليلية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد (1)، العدد (10).

7- دانيلاز، شارون، (2003)، (تدريب الموظفين نهج استراتيجي في تحسين العائد على الاستثمار)، دراسة عن مجموعة من البنوك البريطانية.

(شيمة عيد، دراسات سابقة عن تدريب الموارد البشرية، موقع الأصول التربوية، 05. 09. 2024م ، الساعة : 01:30 pm (<https://al-aussol.blogspot.com>.)

8- قاسكو، وآخرون، (2004)، (استخدام تكنولوجيا المعلومات في تدريب الموارد البشرية)، دراسة عن شركة الاتصال الأسبانية (Telefonica).

(شيمة عيد، دراسات سابقة عن تدريب الموارد البشرية، موقع الأصول التربوية، 05. 09. 2024م ، الساعة : 01:30 pm (<https://al-aussol.blogspot.com>...)

9- محمد، علي إدريس (2019). ممارسات إدارة الموارد البشرية وإثرها في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة ميدانية على موظفين في مصرف الوحدة - فرع إجدابيا ، مجلة الجامعي، العدد الثلاثون..

10- ميا، علي يونس، وآخرون (2009)، (قياس أثر التدريب في أداء العاملين)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية، المجلد 31، (العدد 1 / آذار / 2009).

(شيمة عيد، دراسات سابقة عن تدريب الموارد البشرية، موقع الأصول التربوية - <https://al-aussol.blogspot.com>)

11- محجوبي حمزة، حميم سالم (2024)، دور البرامج التدريبية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال تحسين الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 15- العدد 02 (2024)، جامعة الأغواط، الجزائر.

12- نجوى وفائي سليم، ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي، المملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية (14 / 2020م). على موقع.
<http://www.al.kindipublisher.com/index.php/jhsss->

ثالثاً: الصحف والمجلات والدوريات

1- صحيفة صناع، العدد (44)، عن الشركة الليبية للحديد والصلب، الموافق: 8 . 2024 م .

رابعاً: الانترنت والذكاء الاصطناعي

1- صفحة مركز تدريب الشركة الليبية للحديد والصلب، 30. 01. 2025م، الساعة : 11:30 pm،
موقع <https://www.facebook.com/libyansteel.training..>

2- موقع بو للذكاء الاصطناعي، 25. 12. 2024م، الساعة : 12:30 pm ، على موقع
<https://poe.com/chat/2xboflius3d3da9w24p>

3- موقع الأصول التربوية دراسات سابقة عن تدريب الموارد البشرية 05. 09. 2024 م ، الساعة :
<https://al-aussol.blogspot.com.>، pm 01:30

4- مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية (14 / 2020م)،
<http://www.al.kindipublisher.com/index.php/jh>