



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د إ: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة بجامعة قسنطينة 1

The Quality of the Training Process and Its Role in Improving Job Performance: A Case Study of the University of Constantine 1

أ.د. زايد مراد

طالب الدكتوراه. كلج عبد العزيز

zaidmourad895@gmail.com

lahlah.abdelaziz@univ-alger3.dz

جامعة الجزائر 3 - الجزائر

تاريخ القبول: 2025/11/13

تاريخ الإرسال: 2025/09/03

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور جودة العملية التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة، حيث اعتمد الباحثون على منهج وصفي تحليلي مدعم بدراسة ميدانية لعينة مكونة من 50 موظفاً، إذ أظهرت النتائج أن جودة التدريب، بمكوناته المختلفة من تخطيط، محتوى، أساليب، وبيئة تدريبية، تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على مستوى الأداء الوظيفي كما أثبتت الاختبارات الإحصائية وجود علاقة قوية ودالة بين جودة التدريب وتحسين الأداء، مع تسجيل فروق في تأثير عناصر التدريب المختلفة وخلصت الدراسة إلى أن تحسين جودة العملية التدريبية يساهم في رفع كفاءة الموظفين، تعزيز انتمائهم، وزيادة إنتاجيتهم بما يحقق أهداف المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: جودة التدريب، الأداء الوظيفي، كفاءة الموظفين، تنمية الموارد البشرية، بيئة العمل.

Abstract:

This study aimed to explore the role of training quality in improving job performance among university employees. The researchers adopted a descriptive-analytical approach supported by a field study of a sample of 50 employees. The findings revealed that training quality—through its main components such as planning, content, methods, and training environment—positively and significantly impacts job performance levels. Statistical tests confirmed a strong and significant relationship between training quality and job performance, with notable differences depending on the specific training elements. The study concluded that enhancing the quality of training contributes to improving employees' efficiency, strengthening



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

their organizational commitment, and increasing productivity, thereby achieving the institution's strategic goals.

Keywords: Training quality, Job performance, Employee efficiency, Human resource development, Work environment.

1. مقدمة:

تعد العملية التدريبية من أبرز الأدوات الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة من أجل تطوير كفاءات العاملين وتحسين أدائهم، حيث لم يعد التدريب مجرد نشاط تقليدي يقتصر على تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات، بل أصبح عملية متكاملة تستند إلى أسس علمية، وتستهدف تحسين جودة الأداء الوظيفي وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، تتحدد جودة التدريب بعدة عوامل، من أبرزها وضوح الأهداف، ملائمة المحتوى، كفاءة المدربين، وتقييم أثر التدريب بعد تنفيذه، وفي المقابل، فإن الأداء الوظيفي يعكس قدرة الموظف على إنجاز مهامه بكفاءة وفعالية، ويتأثر بدرجة كبيرة بمدى تمكنه من المهارات والمعارف التي يكتسبها أثناء التدريب، من هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين جودة العملية التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي، سواء من الناحية النظرية لفهم الأسس والمفاهيم، أو من الناحية التطبيقية لقياس الأثر الفعلي لهذه العملية في بيئة العمل.

الإشكالية:

رغم أن المؤسسات تستثمر موارد مالية وبشرية معتبرة في برامج التدريب، إلا أن النتائج المتحققة على مستوى الأداء الوظيفي لا تكون دائماً بمستوى التطلعات، ما يثير التساؤل حول مدى جودة العملية التدريبية ودورها الفعلي في تحسين الأداء، وعليه، تتمحور الإشكالية في السؤال الرئيسي:

إلى أي مدى تساهم جودة العملية التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟

الأسئلة الفرعية:

- 1) ما المقصود بالعملية التدريبية وما هي أبرز مكوناتها وعوامل نجاحها؟
- 2) كيف يمكن تحديد وقياس الأداء الوظيفي من منظور نظري؟
- 3) ما طبيعة العلاقة الموجودة بين جودة العملية التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي في الواقع العملي؟
- 4) ما واقع جودة العملية التدريبية للموظف الجامعي (تخطيط البرنامج التدريبي، محتوى وأساليب البرنامج التدريبي، البيئة التدريبية)؟ وما مدى تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين؟



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-204X

تاريخ النشر: 18-12-2025

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

الفرضيات:

➤ الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة العملية التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

➤ الفرضية الرئيسية الأولى (H1): هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة العملية التدريبية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

➤ الفرضية الرئيسية الثانية (H2): تختلف درجة تأثير جودة العملية التدريبية على الأداء الوظيفي باختلاف عناصر التدريب (الأهداف، المحتوى، كفاءة المدربين، أسلوب التقييم).

2. الدراسات السابقة:

هناك عدة دراسات سابقة تناولت بعض الجوانب المتعلقة بدراستنا ومن أهمها:

❖ دراسة (Abdussattar niazi 2011):

بعنوان "التدريب واستراتيجيات التطوير ودورها في الأداء الوظيفي في شركات النقل السريع FMCG في باكستان"

حيث أجريت على 77 موظف في شركات النقل السريع، واعتبرت التدريب والتطوير المتغير المستقل (المنظمات المتعلمة واستراتيجياتها بالتدريب والتطوير - اهتمام المدراء بتقييم الحاجة إلى التدريب TNA - تنفيذ وتقييم التدريب) وتأثيرها على أداء العاملين كمتغير وسيط وبالتالي على أداء المنظمة كمتغير تابع. توصلت هذه الدراسة إلى أن تطبيق استراتيجيات التدريب وتطوير التعزيز بشكل مباشر أداء الموظفين وأهداف العمل وبالتالي تحسين أداء المنظمة.

❖ دراسة (Appiah2010):

بعنوان "أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة بنك HFC غانا"

حيث تمت الدراسة على 30 موظف من الإدارة العليا والمتوسطة في بنك HFC بغانا، كان الغرض من الدراسة لتحديد العلاقة بين برامجها التدريبية ونجاحها، حيث تبين أن البرامج التدريبية المقدمة من قبل البنك نالت رضى الموظفين، وكان هدف هذه البرامج تحسين أداء الموظفين والمنظمة وأن كل موظف مهما كانت خلفيته أو مستواه



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كلج عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

العلمي استفاد من برامج التدريب الخاصة بالبنك، لكنه الشكل الوحيد للتدريب في البنك لذلك ينصح بإجراء دورات تدريبية خارجية أيضا. حيث بينت الدراسة أن للتدريب أثر إيجابي متوسط على الأداء.

❖ دراسة (عواد 2016)

بعنوان "التدريب وانعكاساته على كفاءة أداء العاملين بحث استطلاعي في المؤسسة العامة السورية للتأمين" والتي أجريت على 54 موظفي في المؤسسة العامة السورية للتأمين، حيث بينت أثر التدريب كمتغير مستقل على المتغيرات التابعة التالية: كفاءة أداء العاملين - الجودة - الوقت - المهارة - روح الفريق. بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب وكفاءة أداء العاملين وهذا يعني وجود حاجة إلى التدريب لتحسين كفاءة أداء العاملين.

كما بينت وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل من التدريب والجودة والوقت والمهارة وروح الفريق.

❖ القيمة المضافة للدراسة الحالية:

تتمثل الفجوة البحثية لدراستنا في محاولة الربط بين العملية التدريبية والأداء الوظيفي في الجامعات بتسليط الضوء على موضوع جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة حالة بجامعة قسنطينة 1- ، واعتمدنا في دراستنا على أبعاد مختلفة عن الدراسات السابقة وتمثلت في: تخطيط البرنامج التدريبي، محتوى وأساليب البرنامج التدريبي، البيئة التدريبية.

3. العملية التدريبية:

في هذا العنصر سنتطرق إلى كل ما يشمل العملية التدريبية

1.3 مفهوم العملية التدريبية:

العملية التدريبية هي نشاط منظم ومخطط له يهدف إلى إكساب الأفراد المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لزيادة كفاءتهم في أداء أعمالهم، وهي تمثل استثماراً استراتيجياً للمؤسسات نظراً لدورها في تحسين الأداء العام وتعزيز القدرة التنافسية، يتجاوز التدريب كونه مجرد نشاط تلقيني إلى كونه عملية تفاعلية تعتمد على أساليب متنوعة كالتعلم العملي، والمحاكاة، وحل المشكلات (حسن، 2018، صفحة 112)، ركز الكاتب في تعريفه على الدور البارز للتدريب من حيث تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والسلوكيات لتحسين أدائهم والتأكيد على أن التدريب يعتبر "استثمار استراتيجي" يعكس الرؤية بعيدة المدى للمؤسسات الناجحة. فهو ليس مجرد تكلفة، بل هو استثمار يعود بالنفع على المؤسسة من خلال تحسين الإنتاجية والجودة.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزير وا.ب.ع. زايد مراد

ويتأثر مفهوم العملية التدريبية بالسياق التنظيمي والثقافي الذي تُمارس فيه، إذ أن المؤسسات التي تضع التدريب ضمن خططها الاستراتيجية تميل إلى تعريفه كأداة للتغيير المؤسسي، بينما قد تنظر إليه مؤسسات أخرى كوسيلة لمعالجة فجوات المهارات الآنية (Gary, 2020, p. 302)، كما يتسع المفهوم ليشمل التدريب أثناء العمل والتدريب خارج موقع العمل، إضافة إلى التدريب الإلكتروني الذي بات أحد أبرز أشكال التدريب في العقدين الأخيرين (فرح، 2015، صفحة 45)، ويركز الباحثون على أن الفهم الدقيق لمفهوم العملية التدريبية يستدعي النظر إليها كمنظومة متكاملة تضم التخطيط، التنفيذ، والتقييم، بحيث تضمن استمرارية تطوير قدرات العاملين بما يواكب التغيرات التكنولوجية ومتطلبات السوق (Noe, 2020, p. 5).

2.3 أهداف التدريب في بيئة العمل:

تتعدد أهداف التدريب في بيئة العمل لتشمل جوانب فنية وسلوكية واستراتيجية، إذ يسعى في المقام الأول إلى رفع الكفاءة المهنية للعاملين عبر تزويدهم بالمهارات المتخصصة التي تتلاءم مع طبيعة مهامهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء وتقليل الأخطاء التشغيلية (محمد، 2019، صفحة 156)، كما يهدف التدريب إلى تطوير المهارات الشخصية والسلوكية مثل مهارات التواصل، العمل الجماعي، وإدارة الوقت، وهي مهارات أساسية لخلق بيئة عمل إيجابية (Werner, 2022, p. 214)، بالإضافة إلى ذلك، يعد التدريب أداة لتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والتنظيمية، حيث يساعد العاملين على مواكبة التطورات في مجالاتهم، ويعزز الابتكار من خلال تشجيع التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق إبداعية (السيد، 2017، صفحة 88)، كما يسهم التدريب في بناء الولاء المؤسسي عبر شعور الموظفين بأن المؤسسة تستثمر في تطويرهم المهني، مما يرفع من معدلات الرضا الوظيفي ويقلل من معدل دوران العمالة، وفي المؤسسات التي تنتهج رؤية استراتيجية، يُنظر إلى التدريب كأداة لتمكين الموارد البشرية من تحقيق الأهداف البعيدة المدى للمؤسسة، وبالتالي فهو ليس نشاطاً منفصلاً، بل جزء من منظومة إدارة الأداء الشاملة (Armstrong, 2020, p. 345).

وكذلك يضمن التدريب في بيئة العمل حصول جميع الموظفين على نفس المعلومات والمعرفة، مما يؤدي إلى اتباع إجراءات عمل موحدة ومتسقة في جميع أنحاء المؤسسة.

باختصار، التدريب هو استثمار حيوي يضمن للمؤسسة القدرة على المنافسة والازدهار في سوق دائم التطور، مع تعزيز النمو المهني والشخصي لموظفيها.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-204X

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كلج عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

3.3 مراحل العملية التدريبية:

تمر العملية التدريبية بعدة مراحل مترابطة تضمن فعاليتها وتحقيق أهدافها، تبدأ بمرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية التي تمثل حجر الأساس في أي عملية تدريبية ناجحة، وتعتبر الخطوة الأولى والأساسية قبل البدء في تصميم أو تنفيذ أي برنامج تدريبي حيث تبين الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه بدقة .

ويتم ذلك من خلال جمع البيانات من تقييمات الأداء، المقابلات، والاستبيانات، تليها مرحلة تصميم البرنامج التدريبي التي تشمل تحديد الأهداف التفصيلية، اختيار المحتوى المناسب، وتحديد الأساليب التدريبية الملائمة سواء كانت محاضرات، ورش عمل، أو تدريب إلكتروني (Blanchard & Thacker, 2019, p. 56)، بعد ذلك تأتي مرحلة تنفيذ التدريب والتي تُعد الأهم، إذ يتم فيها تقديم المحتوى للمتدربين عبر مدرّسين مؤهلين ووفق جدول زمني محدد، ثم تأتي مرحلة تقييم التدريب التي تهدف إلى قياس مدى تحقق الأهداف وتأثير التدريب على أداء المتدربين (الحري، 2020، صفحة 201)، ويتم ذلك باستخدام نماذج متعددة مثل نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick Model) الذي يقيم التدريب على أربع مستويات: ردود الفعل، التعلم، السلوك، والنتائج، ويؤكد الباحثون على أن نجاح هذه المراحل يعتمد على الترابط بينها وعلى استمرارية عملية المراجعة والتحسين، حيث لا يُنظر للتدريب كحدث منفصل بل كعملية دائمة التطوير (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016, p. 22). مما سبق نجد أن العملية التدريبية هي دورة متكاملة ومنهجية تضمن تحقيق أقصى استفادة ممكنة من البرامج التدريبية.

أين تعتبر مراحلها الأربعة (تحليل الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج، تنفيذ البرنامج التدريبي ثم تقييمه) متسلسلة ومتداخلة ومتكاملة ومستمرة.

4.3 معايير جودة التدريب:

تُقاس جودة التدريب بمجموعة من المعايير التي تضمن فعاليتها واستدامة أثره في بيئة العمل، ويأتي في مقدمتها وضوح الأهداف، إذ ينبغي صياغة أهداف التدريب بشكل محدد وقابل للقياس، بحيث يعرف كل من المدرب والمتدرب ما يُتوقع تحقيقه في نهاية البرنامج، يلي ذلك ملائمة المحتوى التدريبي لاحتياجات المشاركين ومتطلبات الوظيفة (الشامي، 2018، صفحة 92)، إذ أن أي فجوة بين المحتوى وواقع العمل تؤدي إلى ضعف الأثر



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 18-12-2025

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

التدريبي، ومن المعايير المهمة أيضاً كفاءة المدرب، والتي تشمل امتلاكه للمعرفة المتخصصة، المهارات التفاعلية، والقدرة على تكييف أسلوبه مع اختلاف أنماط المتدربين، كما تُعد آليات التقييم المستمر عنصراً أساسياً في ضمان الجودة (Goldstein & Ford, 2014, p. 109)، إذ يتم من خلالها متابعة التقدم وتقديم التغذية الراجعة بشكل فوري، إضافة إلى ذلك (عليان، 2019، صفحة 177)، تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية دمج التدريب في الاستراتيجية المؤسسية لضمان استمرارية دعمه وتطويره، حيث تصبح عملية التدريب جزءاً من الثقافة التنظيمية، ولا تقتصر معايير الجودة على هذه الجوانب فقط، بل تشمل أيضاً البيئة التدريبية، توافر الموارد، واستخدام التقنيات الحديثة التي تسهل التعلم وتعزز التفاعل (edward & al, 2012, p. 75).

كما ينبغي أن تكون الأساليب التدريبية (مثل الورش، دراسات الحالة، التمارين العملية) ملائمة لطبيعة المحتوى والمتدربين، وبالتالي فعالية أكثر للعملية التدريبية، وكذلك التحسين المستمر عن طريق استخدام نتائج التقييم والملاحظات لتحسين وتطوير البرامج التدريبية المستقبلية .

إن الالتزام بهذه المعايير يجعل من العملية التدريبية أكثر نجاعة مما يؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة منها بفعالية.

4. الأداء الوظيفي:

في هذا المحور سنتطرق إلى كل ما يتعلق بالأداء الوظيفي

1.4 مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو المحصلة النهائية لمدى قدرة الموظف على إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، ويعكس مستوى التفاعل بين قدراته الشخصية، مهاراته المكتسبة، والموارد المتاحة له داخل بيئة العمل (عبدالله، 2017، صفحة 41)، وهو مفهوم متعدد الأبعاد لا يقتصر على كمية الإنجاز فحسب، بل يشمل أيضاً جودته، درجة الإبداع، والالتزام بالمواعيد والمعايير المهنية، يرى بعض الباحثين أن الأداء الوظيفي هو مؤشر شامل على قيمة الموظف داخل المؤسسة (campbell, 1990, p. 704)، إذ يربط بين الجهد المبذول والنتائج المحققة، بينما يركز آخرون على أن الأداء يمثل سلوكاً قابلاً للملاحظة والقياس، ويخضع لتأثير عوامل داخلية كالمعرفة والتحفيز، وأخرى خارجية مثل بيئة العمل والقيادة (محبوب، 2018، صفحة 122)، كما أن تحديد مفهوم الأداء الوظيفي يتأثر بالسياق التنظيمي، فالمؤسسات الخدمية مثلاً قد تعطي أهمية أكبر لمستوى رضا العملاء والتواصل الفعال، بينما تميل المؤسسات الصناعية



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

إلى التركيز على معدلات الإنتاج والجودة، هذا التنوع في المقاربات يجعل من الضروري تبني تعريف شامل ومرن يراعي طبيعة النشاط المؤسسي وأهدافه الاستراتيجية. (Sabine & Frese, 2002, p. 7) مما سبق يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه مدى فعالية و كفاءة الموظف في إنجاز مهامه وواجباته في وظيفته، أو هو محصلة لجميع الجهود المبذولة من قبل الموظف ، ويمكن قياس أداء الموظفين بمقاييس موضوعية مثل الإنتاجية أو ذاتية مثل تقييم المشرفين عليهم.

2.4 مؤشرات قياس الأداء الوظيفي:

مؤشرات قياس الأداء الوظيفي تمثل الأدوات الكمية والنوعية التي تساعد المؤسسات على تقييم مدى تحقيق الأهداف المرجوة من الموظفين، وهي تتنوع بين مؤشرات مباشرة تقيس المخرجات الفعلية، مثل عدد الوحدات المنتجة أو نسبة إنجاز المهام، وأخرى غير مباشرة تركز على السلوكيات والمهارات، مثل جودة التواصل، مستوى التعاون، والالتزام بالمعايير الأخلاقية (خليفة، 2019، صفحة 88)، إن تصميم هذه المؤشرات يتطلب مراعاة طبيعة الوظيفة، إذ أن المؤشرات في مجال المبيعات مثلاً قد تركز على حجم المبيعات ومعدل الاحتفاظ بالعملاء، بينما في القطاعات التعليمية قد تشمل نسب النجاح وتطور مهارات الطلاب (Armstrong, Armstrong's Handbook of Performance Management, 2015, p. 54)، كما تلعب المؤشرات الدور الأساسي في تحديد الاحتياجات التدريبية، وصياغة أنظمة التحفيز، واتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية أو إعادة توزيع المهام (شحاتة، 2016، صفحة 133)، ويرى الخبراء أن فعالية أي نظام لقياس الأداء تعتمد على وضوح المعايير، شموليتها، وارتباطها بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، فضلاً عن ضرورة المراجعة الدورية لتلك المؤشرات للتأكد من مواكبتها للتغيرات في بيئة العمل. (Aguinis, 2019, p. 102)

يفترض في مؤشرات الأداء أن تكون قابلة للقياس، محددة بدقة، قابلة للتحقيق، ومحددة زمنياً لضمان فعاليتها وكفاءتها.

3.4 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي ليس نتاج القدرات الفردية فقط، بل هو انعكاس لتفاعل مجموعة من العوامل التنظيمية والشخصية والبيئية، إذ تلعب الحوافز المادية والمعنوية دوراً محورياً في تحفيز الموظف على تقديم أفضل ما لديه، بينما تساهم بيئة العمل الإيجابية في تعزيز الرضا الوظيفي وخفض معدلات الغياب (عبدالعزيم، 2018، صفحة 145)، كما



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

أن وضوح الأهداف وتحديد المسؤوليات بدقة يحددان من التداخلات الوظيفية ويزيدان من الإنتاجية، بالإضافة إلى ذلك، يشكل أسلوب القيادة عنصرًا مؤثرًا، حيث أن القيادة التحفيزية والاتصالية ترفع من روح الفريق وتدفع الموظفين نحو تحقيق نتائج أعلى (Gary, Human Resource Management, 2020, p. 312)، في المقابل، فإن ضعف التواصل أو غياب الاعتراف بالإنجازات يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الأداء، ولا يمكن إغفال دور التدريب المستمر الذي يطور المهارات ويواكب التغيرات التقنية والمهنية (خليفة، قياس الأداء وإدارة الموارد البشرية، 2019، صفحة 102)، وأخيرًا، فإن العوامل الخارجية مثل الاستقرار الاقتصادي أو الظروف الاجتماعية قد تنعكس مباشرة على أداء الموظف، مما يحتم على المؤسسات تبني سياسات مرنة تراعي هذه المتغيرات (Robbins, 2022, p. 275).

وخلاصة القول يتضح أن الأداء الوظيفي هو نتاج تفاعل ديناميكي بين العوامل الشخصية (المهارات الفردية والمعرفة والقدرات والدوافع والسمات الشخصية للموظف) والتنظيمية (تتعلق ببيئة العمل الداخلية، مثل القيادة والهيكلة التنظيمية والموارد المتاحة وأنظمة المكافآت والتدريب) والبيئية المحيطة (تشمل الظروف الخارجية الأوسع نطاقًا، مثل الحالة الاقتصادية وظروف السوق والتغيرات التكنولوجية).

4.4 أهمية تحسين الأداء الوظيفي:

تحسين الأداء الوظيفي يعد محورًا أساسيًا في نجاح أي مؤسسة، إذ أن كفاءة الفرد في أداء مهامه تنعكس مباشرة على تحقيق الأهداف التنظيمية، فعلى مستوى الفرد، يساهم تحسين الأداء في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الثقة بالنفس (حسنين، 2020، صفحة 210)، كما يؤدي إلى تعزيز فرص الترقى الوظيفي واكتساب سمعة مهنية إيجابية، وهو ما يدفع الموظف إلى مزيد من الالتزام والانتماء (Purcell & Wright, 2019, p. 378)، أما على مستوى المؤسسة، فإن الأداء المرتفع يؤدي إلى رفع الإنتاجية وتقليل الهدر في الموارد، كما يساهم في تحسين جودة الخدمات أو المنتجات بما يعزز القدرة التنافسية، وتوضح الدراسات أن المؤسسات التي تضع برامج واضحة لتطوير الأداء تحقق معدلات أعلى من الابتكار، وتتمكن من التكيف بسرعة مع التغيرات البيئية والتكنولوجية، إضافة إلى ذلك (عبدالرحيم، 2021، صفحة 167)، فإن تحسين الأداء يساعد في تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي، مما يخفف من تكاليف التوظيف والتدريب، وبالتالي فإن تحسين الأداء ليس مجرد هدف قصير المدى، بل استراتيجية مستدامة تؤثر إيجابًا على نمو المؤسسة واستقرارها على المدى الطويل.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 18-12-2025

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كلج عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

إن الاستثمار الجيد في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة، ينتج عنه فوائد كثيرة كزيادة الإنتاجية، وتحسين بيئة العمل، ودعم النمو المستمر. وبالتالي فهو عنصر أساسي لبناء مؤسسة ناجحة وقادرة على المنافسة.

5. جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة:

في هذا العنصر سنسلط الضوء على دراسة ميدانية حول جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء

الوظيفي لدى موظفي الجامعة

1.5 الدراسة الميدانية:

تُعد الدراسة الميدانية المرحلة العملية التي يتم فيها جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة بهدف اختبار الفرضيات والإجابة على أسئلة البحث. وتكتسب هذه المرحلة أهميتها من كونها تعكس الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة، إذ يتم من خلالها رصد آراء الموظفين وتجاربهم فيما يتعلق بمدى تأثير جودة العملية التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي ولتحقيق ذلك، تم تصميم استبيان مكون من عدة محاور أساسية تغطي التخطيط للتدريب، محتوى وأساليب التدريب، البيئة التدريبية، إضافةً إلى قياس مستوى الأداء الوظيفي.

2.5 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ✓ التعرف على واقع جودة العملية التدريبية في الجامعة.
- ✓ قياس أثر البرامج التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- ✓ تحديد أوجه القصور أو النقاط التي تحتاج إلى تطوير في بيئة التدريب.
- ✓ دراسة العلاقة بين العوامل الشخصية والوظيفية للموظفين ومستوى استفادتهم من التدريب.
- ✓ توفير توصيات عملية للإدارة الجامعية لتحسين كفاءة التدريب وتعزيز الأداء الوظيفي.

3.5 مجتمع الدراسة وعينته:

يمثل مجتمع الدراسة جميع موظفي الجامعة البالغ عددهم (100) موظف من مختلف المستويات الإدارية. ولأغراض البحث، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (50) موظفًا بنسبة 50% من المجتمع الأصلي، وذلك لتمثيل جميع الفئات الإدارية بشكل متوازن.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د إ: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وأ.ك.ع. زايد مراد

جدول (1): توزيع العينة حسب المستوى الإداري

النسبة %	العدد	المستوى الإداري
20%	10	مدير
50%	25	عامل إداري
30%	15	عامل مهني
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على بيانات الاستبيان.

جدول (2): توزيع العينة حسب المستوى الشخصي والوظيفي

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	28	56%
	أنثى	22	44%
العمر	أقل من 34 سنة	15	30%
	من 34 إلى 44 سنة	20	40%
	أكثر من 44 سنة	15	30%
المؤهل العلمي	ثانوي	12	24%
	جامعي	25	50%
	دراسات عليا	10	20%
	أخرى	3	6%



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د إ: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم و أ.ب.ع. زايد مراد

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	18	36%
	أكثر من 5 سنوات	32	64%
عدد الدورات التدريبية	ولا دورة	8	16%
	دورة واحدة	10	20%
	دورتان	12	24%
	أكثر من ثلاث دورات	20	40%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات الاستبيان.

4.5 أداة الدراسة والأسلوب الإحصائي:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تصميمه بالاستناد إلى الدراسات السابقة في مجال التدريب وتحسين الأداء الوظيفي، مع تعديله ليتلاءم مع بيئة العمل في الجامعة. اشتمل الاستبيان على أربعة محاور رئيسية:

- ✓ التخطيط للبرامج التدريبية
- ✓ محتوى وأساليب التدريب
- ✓ البيئة التدريبية
- ✓ الأداء الوظيفي

ولتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإجراء:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.
- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار الثبات (كروناخ ألفا).



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كحلج عبد العزيم وا.ك.ع. زايد مراد

• اختبار الصدق.

5.5 اختبار ثبات وصدق الاستبيان:

• الثبات: تم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وجاءت القيم لجميع المحاور أكبر من (0.70)، مما يدل

على ثبات الأداة وموثوقيتها.

• الصدق: تحقق من خلال العرض على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإدارة والتدريب، إضافة إلى الصدق

البنائي من خلال تحليل الاتساق الداخلي للفقرات.

6.5 تحليل محاور الاستبيان:

الاستبيان ضم أربع محاور نعرضها كالآتي:

➤ المحور الأول التخطيط للبرامج التدريبية:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول "التخطيط للبرامج التدريبية"

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على متطلبات الوظيفة.	4.10	0.85
2	أهداف برامج التدريب واضحة ومحددة.	4.05	0.90
3	يتم إشراك الموظفين في تحديد احتياجات التدريب.	3.80	1.00
4	توقيت تنفيذ البرنامج التدريبي مناسب.	3.95	0.88
5	تم إعلامي مسبقاً بأهداف ومحتوى البرنامج التدريبي.	4.00	0.82
6	محتوى التدريب مناسب لطبيعة مهام وظيفتي.	4.15	0.80



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتوسط الكلي	المحور الأول ككل	4.01	0.87

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج برنامج SPSS لعينة البحث (50 موظف).

تشير النتائج إلى أن المتوسط الكلي للمحور الأول بلغ (4.01) وهو يقع في مستوى "موافق"، مما يدل على رضا الموظفين عن التخطيط للبرامج التدريبية في الجامعة، حيث أن أعلى القيم كانت في العبارة السادسة (4.15) التي تؤكد ملائمة محتوى التدريب لطبيعة المهام الوظيفية، وهو ما يعكس فعالية تصميم البرامج التدريبية بما يتماشى مع طبيعة العمل، أما أدنى القيم فقد سجلت في العبارة الثالثة (3.80) المتعلقة بإشراك الموظفين في تحديد احتياجات التدريب، مما يشير إلى أن هذا الجانب قد يحتاج إلى تطوير من خلال تعزيز التواصل والمشاركة في عملية التخطيط، بشكل عام، تعكس هذه النتائج أن الجامعة تمتلك نظاماً جيداً في تخطيط برامجها التدريبية، مع الحاجة إلى زيادة التفاعل بين الإدارة والموظفين عند تحديد الاحتياجات التدريبية.

➤ المحور الثاني: محتوى وأساليب التدريب:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني "محتوى وأساليب التدريب"

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	أساليب التدريب المستخدمة حديثة وفعالة.	4.00	0.88
8	المادة التدريبية المقدمة منظمة وسهلة الفهم.	4.05	0.83
9	المدرّبون يمتلكون الكفاءة والخبرة الكافية.	4.20	0.80
10	يتم استخدام وسائل تعليمية متنوعة (عروض، تطبيقات، أمثلة عملية).	4.10	0.85
11	بيئة التدريب مناسبة ومجهزة تجهيزاً جيداً.	4.00	0.90
المتوسط	المحور الثاني ككل	4.07	0.85



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكلية			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج برنامج SPSS لعينة البحث (50 موظف).

بلغ المتوسط الكلي للمحور الثاني (4.07) وهو مستوى "موافق"، مما يشير إلى رضا عام عن محتوى وأساليب التدريب. جاءت أعلى قيمة في العبارة التاسعة (4.20) التي تؤكد امتلاك المدربين للكفاءة والخبرة، وهو مؤشر إيجابي على جودة العنصر البشري في التدريب، بينما جاءت أقل قيمة (4.00) في عبارتي الأساليب الحديثة وتجهيز بيئة التدريب، ما يعني أن هناك مساحة لتحسين التجهيزات والابتكار في الأساليب التدريبية.

المحور الثالث: البيئة التدريبية:

يوضح بالجدول التالي:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة المحور الثالث "البيئة التدريبية"

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
12	توفر البيئة التدريبية جوّاً يساعد على التفاعل الإيجابي.	4.05	0.82
13	مكان التدريب مريح من حيث الإضاءة والتهوية والجلوس.	4.00	0.85
14	تتوفر أدوات ووسائل مساعدة كافية خلال التدريب.	4.10	0.80
15	مدة البرنامج التدريبي مناسبة لتحقيق الأهداف.	3.95	0.88
المتوسط الكلي	المحور الثالث ككل	4.02	0.84

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج برنامج SPSS لعينة البحث (50 موظف).



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وأ.ب.ع. زايد مراد

بلغ المتوسط الكلي للمحور (4.02)، وهو يعكس رضا المشاركين عن البيئة التدريبية، حيث سجلت العبارة (14) أعلى قيمة (4.10) وهو ما يشير إلى توفر وسائل الدعم الكافية، بينما حصلت العبارة (15) على أدنى قيمة (3.95) ما قد يعكس حاجة بعض البرامج لإعادة النظر في مدتها الزمنية لتكون أكثر ملاءمة للأهداف.

➤ المحور الرابع: الأداء الوظيفي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الرابع "الأداء الوظيفي"

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أنجز المهام المطلوبة مني بكفاءة.	4.15	0.80
2	ألتزم بالمواعيد النهائية لإنجاز المهام.	4.10	0.85
3	أحرص على جودة العمل الذي أقدمه.	4.20	0.78
4	أظهر انضباطاً عالياً في الحضور والالتزام بالوقت.	4.05	0.85
5	أساهم بأفكار جديدة لتحسين العمل.	3.95	0.90
6	أعمل بفعالية ضمن الفريق.	4.00	0.88
7	أستجيب بسرعة للتوجيهات والتعليمات.	4.05	0.82
8	أتعامل بشكل جيد مع ضغوط العمل.	3.90	0.92
9	أطور من مهاراتي باستمرار.	4.00	0.85
10	ساعدتني الدورات التدريبية في تحسين أدائي بشكل ملحوظ.	4.15	0.80
المتوسط	المحور الرابع ككل	4.06	0.85



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكلي			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج برنامج SPSS لعينة البحث (50 موظف).

أظهر المحور الرابع متوسطاً كلياً (4.06) وهو مستوى "موافق"، مما يدل على أن الموظفين يرون أن الأداء الوظيفي لديهم جيد ويتأثر إيجاباً بالتدريب، حيث سجلت أعلى قيمة سجلتها العبارة الثالثة (4.20) حول جودة العمل، وأدنى قيمة في العبارة الثامنة (3.90) المتعلقة بالتعامل مع ضغوط العمل، ما يشير إلى أن التدريب قد يحتاج إلى تضمين مهارات إدارة الضغوط.

7.5 اختبار الفرضيات :

❖ اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (H1):

صيغة الفرضية:

✓ H1 : هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة العملية التدريبية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

الاختبار الإحصائي المستخدم:

✓ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين المتغير المستقل (جودة العملية

التدريبية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).

جدول (7): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين جودة العملية التدريبية والأداء الوظيفي

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (Sig.)	التفسير الإحصائي
جودة العملية التدريبية × الأداء الوظيفي	0.682	0.000	علاقة إيجابية قوية ودالة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على برنامج SPSS لعينة البحث (50 موظف).



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د إ: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

تشير قيمة معامل الارتباط (0.682) إلى وجود علاقة طردية قوية بين جودة العملية التدريبية وارتفاع الأداء الوظيفي، وبما أن قيمة مستوى الدلالة (Sig.) أقل من (0.05)، فإن الفرضية الرئيسية الأولى تُقبل، مما يؤكد أن تحسين جودة التدريب ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين.

❖ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (H2):

صيغة الفرضية:

✓ H2 : تختلف درجة تأثير جودة العملية التدريبية على الأداء الوظيفي باختلاف عناصر التدريب (الأهداف، المحتوى، كفاءة المدربين، أسلوب التقييم).

الاختبار الإحصائي المستخدم:

✓ تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لقياس الفروق بين متوسطات الأداء الوظيفي وفق عناصر

التدريب.

جدول (8): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار تأثير عناصر التدريب على الأداء الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
بين المجموعات	8.45	3	2.82	5.76	0.002
داخل المجموعات	22.53	46	0.49		
المجموع الكلي	30.98	49			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على برنامج SPSS لعينة البحث (50 موظف).

توضح النتائج أن قيمة (F) بلغت (5.76) وبمستوى دلالة (Sig.=0.002) وهو أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء الوظيفي تبعاً لاختلاف عناصر التدريب. وعليه، تُقبل الفرضية الرئيسية الثانية.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 18-12-2025

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كلج عبد العزیز وا.ب.ع. زايد مراد

❖ اختبار الفرضية الصفرية (H_0) :

صيغة الفرضية:

✓ H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة العملية التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

الاختبار الإحصائي المستخدم:

✓ نستخدم نفس نتائج معامل الارتباط (Pearson) من الفرضية الأولى، لكن هنا للتحقق من صحة الفرضية

الصفرية.

جدول (9): اختبار الفرضية الصفرية باستخدام معامل ارتباط بيرسون

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الارتباط (r)	المتغيران
رفض الفرضية الصفرية (H_0)	0.000	0.682	جودة العملية التدريبية × الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على برنامج SPSS لعينة البحث (50 موظف).

نظراً لأن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05)، فإن الفرضية الصفرية تُرفض، ويثبت وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين جودة العملية التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي. وهذا يتوافق مع نتائج الفرضية الرئيسية الأولى.

6. النتائج المستخلصة من الجانب التطبيقي:

✓ من خلال تحليل بيانات الاستبيان الموزع على عينة البحث المكونة من (50) موظفاً في الجامعة، أمكن

التوصل إلى النتائج التالية:

➤ أظهرت نتائج المحور الأول (التخطيط للبرامج التدريبية) أن المتوسط الكلي بلغ (4.01)، مما يشير إلى رضا

الموظفين عن عملية التخطيط، مع وجود حاجة لتعزيز مشاركة الموظفين في تحديد احتياجات التدريب.

➤ سجل المحور الثاني (محتوى وأساليب التدريب) متوسطاً كلياً قدره (4.07)، مما يعكس جودة المحتوى

التدريبي وكفاءة المدربين، إلا أن هناك فرصة أكبر لاستخدام أساليب تدريب أكثر ابتكاراً.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 18-12-2025

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كلج عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

➤ أظهر المحور الثالث (البيئة التدريبية) متوسطاً كلياً قدره (4.02)، مما يدل على توفر بيئة تدريب ملائمة، مع ملاحظة أن مدة بعض البرامج قد تحتاج إلى إعادة نظر.

➤ أظهر المحور الرابع (الأداء الوظيفي) متوسطاً كلياً قدره (4.06)، ما يعكس تأثيراً إيجابياً للتدريب على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين.

➤ أظهر اختبار بيرسون ارتباطاً قوياً موجباً (0.682) بين جودة العملية التدريبية والأداء الوظيفي، مما يؤكد العلاقة الوثيقة بين المتغيرين.

➤ بينت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير جودة التدريب على الأداء الوظيفي باختلاف عناصر التدريب (الأهداف، المحتوى، كفاءة المدربين، أسلوب التقييم).

✓ تأكيد أو نفي الفرضيات المقترحة التالية:

❖ الفرضية الرئيسية الأولى (H1):

تم تأكيدها، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين جودة العملية التدريبية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

❖ الفرضية الرئيسية الثانية (H2):

تم تأكيدها، إذ أظهر اختبار ANOVA وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير جودة التدريب على الأداء الوظيفي باختلاف عناصر التدريب.

❖ الفرضية الصفرية (H0):

تم رفضها، لأن نتائج اختبار بيرسون بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة العملية التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي.

6. التوصيات:

استناداً إلى النتائج المتوصل إليها، يُوصى بما يلي:



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العمليات التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كلج عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

➤ تعزيز مشاركة الموظفين في تحديد احتياجاتهم التدريبية من خلال استبيانات تمهيدية أو اجتماعات دورية قبل إعداد الخطط التدريبية.

➤ تنويع أساليب التدريب عبر استخدام تقنيات حديثة مثل المحاكاة، الواقع الافتراضي، وورش العمل التفاعلية لزيادة فعالية العملية التدريبية.

➤ تحسين بيئة التدريب من خلال مراجعة تجهيزات القاعات التدريبية وضمان ملاءمتها لمتطلبات البرامج.

➤ مراجعة مدة البرامج التدريبية للتأكد من أنها كافية لتحقيق أهداف التعلم المقررة.

➤ تعزيز برامج تدريب المدربين لضمان استمرار تطوير مهاراتهم وكفاءتهم بما يواكب المستجدات في مجالات التدريب.

➤ ربط نتائج التدريب بالأداء الوظيفي من خلال نظام تقييم بعدي يربط بين ما تم اكتسابه من مهارات وتحسين إنتاجية الموظف.

➤ اعتماد أسلوب التقييم المستمر أثناء التدريب وبعده لضمان الفائدة القصوى للمشاركين.

7. خاتمة:

أظهرت هذه الدراسة أن جودة العملية التدريبية تمثل ركيزة أساسية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الجامعية. فقد بينت النتائج أن وضوح الأهداف، ملاءمة المحتوى، كفاءة المدربين، وتوفير بيئة تدريبية مناسبة كلها عوامل ترتبط بشكل مباشر بمستوى الأداء الذي يقدمه الموظفون، كما أكدت التحاليل الإحصائية وجود علاقة إيجابية قوية ودالة بين جودة التدريب وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، مع وجود فروق تبعاً لاختلاف عناصر التدريب وعليه، يمكن القول إن الاستثمار في تطوير جودة التدريب ليس خياراً ثانوياً، بل هو استراتيجية ضرورية لتعزيز الكفاءة المهنية، رفع معدلات الرضا والالتزام، وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة على المدى الطويل.

8. المراجع:

- 1) Aguinis, H. (2019). Performance Management (éd. 4th). Chicago: Chicago Business Press.
- 2) Armstrong, M. (2015). Armstrong's Handbook of Performance Management (éd. 6th). London: Kogan Page.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 18-12-2025

الصفحة: 281-304

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وأ.م.ع. زايد مراد

- 3) Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (éd. 15th). London: Kogan Page.
- 4) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2019). Effective Training: Systems, Strategies, and Practices (éd. 6th). New York: Pearson Education.
- 5) campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). Consulting Psychologists Press, 1(2).
- 6) edward, s., & al. (2012, June). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest, 13(2).
- 7) Gary, D. (2020). Human Resource Management (éd. 16th). New York: Pearson Education.
- 8) Gary, D. (2020). Human Resource managment (éd. 16th). New York: Pearson Education.
- 9) Goldstein, I. L., & Ford, K. (2014). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation (éd. 5th). Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- 10) Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. D. (2016). Evaluating Training Programs: The Four Levels (éd. 4th). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- 11) Noe, R. A. (2020). Employee training and development (éd. 8th). New York: Mc Graw-Hill Education.
- 12) Purcell, B. P., & Wright, P. (2019). The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford: Oxford University Press.
- 13) Robbins, S. P. (2022). Organizational Behavior (éd. 18th). New York: Pearson Education.
- 14) Sabine, S., & Frese, M. (2002, March). "Performance Concepts and Performance Theory." In Sonnentag. Psychological Management of Individual Performance.
- 15) Werner, J. M. (2022). Human Resource Development:Talent Development (éd. 8th). boston: Cengage Learning.

16) أحمد السيد. (2017). التدريب الفعال وتنمية مهارات العاملين. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كمال عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

16) Aḥmad al-Sayyid. (2017). al-Tadrīb al-fa‘‘āl wa-Tanmiyat mahārāt al-‘āmilīn. al-Qāhirah : Maktabat al-Anjlū al-Miṣrīyah.

17) أحمد عبد الله. (2017). إدارة الأداء الوظيفي. عمان: دار الصفاء.

17) Aḥmad Allāh. (2017). Idārat al-adā' al-waṣīfī. ‘Ammān : Dār al-Ṣafā’.

18) العياشي خليفة. (2019). قياس الأداء وإدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الكتاب الجامعي.

18) al-‘Ayyāshī Khalīfah. (2019). Qiyās al-adā' wa-idārat al-mawārid al-basharīyah. al-Jazā'ir : Dār al-Kitāb al-Jāmi‘ī.

19) العياشي خليفة. (2019). قياس الأداء وإدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الكتاب الجامعي.

19) al-‘Ayyāshī Khalīfah. (2019). Qiyās al-adā' wa-idārat al-mawārid al-basharīyah. al-Jazā'ir : Dār al-Kitāb al-Jāmi‘ī.

20) حمدي عبدالعزيز. (2018). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. القاهرة: دار الفكر العربي.

20) Ḥamdī ‘Abd-al-‘Azīz. (2018). Idārat al-mawārid al-basharīyah : madkhal istirātījī. al-Qāhirah : Dār al-Fikr al-‘Arabī.

21) خالد عليان. (2019). إدارة الموارد البشرية: منظور استراتيجي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

21) Khālīd ‘Alīyān. (2019). Idārat al-mawārid al-basharīyah : manẓūr istirātījī. al-Qāhirah : Maktabat al-Anjlū al-Miṣrīyah.

22) زهير حسنين. (2020). إدارة الأداء وتطوير الموارد البشرية. عمان: دار وائل للنشر.

22) Zuhayr Ḥasanayn. (2020). Idārat al-adā' wa-taṭwīr al-mawārid al-basharīyah. ‘Ammān : Dār Wā’il lil-Nashr.

23) عبد الباسط حسن. (2018). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

23) ‘Abd al-Bāsiṭ Ḥasan. (2018). Idārat al-mawārid al-basharīyah. al-Qāhirah : Maktabat al-Nahḍah al-Miṣrīyah.

24) عبد الرحمان الشامي. (2018). إدارة التدريب وضمان الجودة. عمان: دار المسيرة.

24) ‘Abd al-Raḥmān al-Shāmī. (2018). Idārat al-Tadrīb wa-ḍamān al-jawdah. ‘Ammān : Dār al-Masīrah.

25) عبد الغني محمد. (2019). إدارة وتطوير الموارد البشرية. عمان: دار الصفاء.

25) ‘Abd al-Ghanī Muḥammad. (2019). Idārat wa-taṭwīr al-mawārid al-basharīyah. ‘Ammān : Dār al-Ṣafā’.

26) عبد الله الحربي. (2020). التدريب وتنمية الموارد البشرية. الرياض: مكتبة جرير.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2025-12-18

الصفحة: 304-281

السنة: 2025

العدد: 02

المجلد: 39

Date of Publication: 18-12-2025

pages: 281-304

Year: 2025

N°: 02

Volume: 39

جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ----- ط.د. كلج عبد العزيم وا.ب.ع. زايد مراد

26) 'Abd Allāh al-Ḥarbī. (2020). al-Tadrīb wa-Tanmiyat al-mawārid al-bashariyah. al-Riyāḍ : Maktabat Jarīr.

27) عبد الحفيظ محبوب. (2018). الموارد البشرية وأداء المنظمات. الرياض: مكتبة جرير.

27) 'bdālḥfyz Maḥbūb. (2018). al-mawārid al-bashariyah wa-adā'an al-munaẓẓamāt. al-Riyāḍ : Maktabat Jarīr.

28) عماد عبد الرحيم. (2021). إدارة المؤسسات وأداء العاملين. الرياض: مكتبة الرشد.

28) 'Imād 'bdālḥym. (2021). Idārat al-mu'assasāt wa-adā'an al-'āmilīn. al-Riyāḍ : Maktabat al-Rushd.

29) محمد حسن شحاتة. (2016). إدارة الأداء: أسس ومفاهيم. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

29) Muḥammad Ḥasan Shihātah. (2016). Idārat al-adā' : Usus wa-mafāhīm. al-Qāhirah : Maktabat al-Anjlū al-Miṣriyah.

30) محمد سعيد فرح. (2015). التدريب وتنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفكر العربي.

30) Muḥammad Sa'īd Farah. (2015). al-Tadrīb wa-Tanmiyat al-mawārid al-bashariyah. al-Qāhirah : Dār al-Fikr al-'Arabī.