



The Impact of Training on Enhancing Employee Efficiency at the Branches of the Social Security Fund in the Al-Jafarh Region

Amina Omar Mohamed Sahl ^{1*}, Fathi Ali Abouqurain ²

^{1,2} Department of Administrative and Financial Sciences, Higher Institute of Technical Sciences – Al-Aziziya, Libya

أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين بفروع صندوق الضمان الاجتماعي بمنطقة الجفارة

أمينة عمر امحمد سهل^{1*}، فتحي علي أبوقرين²
^{2,1} قسم العلوم الإدارية والمالية المعهد العالي للعلوم التقنية – العزيزية، ليبيا

*Corresponding author: damynhshl@gmail.com

Received: August 21, 2025

Accepted: October 14, 2025

Published: October 30, 2025

Abstract

Training is considered one of the main pillars for developing human efficiency in both public and private institutions. It is viewed as a strategic tool to improve institutional performance and enhance employee productivity. From this perspective, the present study aimed to examine the impact of training on the development of employee efficiency at the branches of the Social Security Fund in the Al-jafarh region. This stems from the administrative and professional challenges affecting employee performance and the need to build human capacities capable of keeping pace with the demands of modern institutional work. The study adopted the descriptive-analytical method as the most appropriate approach to measure the relationship between two variables: training and efficiency. A questionnaire was used as the primary tool for data collection and was distributed to a sample of 30 employees (male and female) working in the Fund. The data were analyzed using appropriate statistical methods, including the one-sample T-test, to test the main hypothesis stating that there is no impact of training on efficiency development at a significance level of $\alpha = 0.05$.

The results showed that the majority of the study sample were male (66.7%), and most were aged between 25 and 35 years, reflecting a young workforce within the institution. Furthermore, the majority held leadership positions (66.7%) and possessed either intermediate or higher academic qualifications, indicating a good level of educational attainment that could be further enhanced through additional training. The results of the T-test revealed statistically significant differences between the sample's average evaluation of the impact of training and the assumed value. The mean score was 2.60, falling within the range (2.34–3.00), which indicates a high level of importance. The T-value was 6.12, exceeding the critical table value, leading to the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: Training, Job Efficiency, Human Resources.

الملخص

يُعد التدريب أحد المحاور الرئيسية لتطوير الكفاءة البشرية في المؤسسات العامة والخاصة، ويُنظر إليه كأداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي ورفع إنتاجية العاملين. ومن هذا المنطلق، سعى هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي – فروع منطقة الجفارة، وذلك انطلاقاً من التحديات الإدارية والمهنية التي تواجه أداء الموظفين، والحاجة إلى بناء قدرات بشرية قادرة على مواكبة متطلبات العمل المؤسسي الحديث. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لقياس العلاقة بين متغيرين (التدريب والكفاءة)، وتم استخدام أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وزعت على عينة قوامها (30) موظفًا وموظفة من العاملين بالصندوق. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، من بينها اختبار T لعينة واحدة، بهدف اختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على عدم وجود أثر للتدريب على تطوير الكفاءة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$). أظهرت النتائج أن العينة المدروسة تتكون في غالبيتها من الذكور (66.7%)، وتتراوح أعمارهم غالبًا بين (25-35 سنة)، ما يعكس وجود شريحة شابة عاملة في المؤسسة. كما أن أغلبهم يشغلون مناصب قيادية (66.7%) ويحملون مؤهلات علمية متوسطة أو عالية، ما يشير إلى مستوى جيد من التأهيل الذي يمكن دعمه بمزيد من التدريب. وقد أظهرت نتائج اختبار T وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقييم أفراد العينة لتأثير التدريب والقيمة المفترضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.60، وهو يقع ضمن الفئة (2.34-3.00) التي تشير إلى أهمية مرتفعة، بينما كانت قيمة ($T = 6.12$) أكبر من القيمة الجدولية، مما أدى إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الكفاءة الوظيفية، الموارد البشرية.

مقدمة:

تُعد الموارد البشرية محور ارتكاز النجاح في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، إذ أن كفاءة الأفراد تؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وفي المؤسسات ذات الطابع الاجتماعي، مثل صندوق الضمان الاجتماعي، تتضاعف أهمية تطوير الموارد البشرية نظرًا لطبيعة الخدمات المقدمة وارتباطها المباشر بحقوق المواطنين وضماناتهم المستقبلية. ومن هنا، يُعد التدريب أحد أهم الأدوات الحديثة التي تُسهم في رفع كفاءة العاملين وتطوير قدراتهم، بما يواكب متطلبات العمل المتغيرة. لقد حظي موضوع التدريب المهني وأثره على الكفاءة الوظيفية باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية، حيث أشارت عدة دراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب ورفع مستوى الأداء. فعلى سبيل المثال، خلصت دراسة العنزي (2018) إلى أن زيادة عدد الدورات التدريبية يؤدي إلى تحسن واضح في إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي، فيما أكد الطويل (2020) أن التدريب المستمر ينعكس على جودة الأداء داخل المؤسسات العامة الأردنية، خاصة حينما يُبنى على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية. كما أوضحت دراسة عبدالله وآخرون (2019) أن البرامج التدريبية المصممة وفق احتياجات الموظفين الفعلية ساعدت في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي في المؤسسات الاجتماعية السودانية.

وفي السياق نفسه، تناولت دراسة الرفاعي (2017) صندوق الضمان الاجتماعي في اليمن، حيث أكدت أن ضعف التخطيط والتقييم في البرامج التدريبية يؤثر سلبيًا على الأثر المتوقع منها، بينما يمكن للتدريب المنظم أن يحسن من جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. كما أشارت دراسة حمدان (2021) إلى أن برامج التدريب ساهمت في رفع مهارات موظفي مؤسسات التأمينات الاجتماعية الفلسطينية في مجالات خدمة العملاء والتواصل، ما انعكس إيجابًا على رضا المستفيدين. على الصعيد الدولي، دعمت دراسات أجنبية عدة هذه النتائج، حيث توصل Bashir وJehanzeb (2013) إلى أن التدريب يسهم في رفع الأداء الفردي والولاء التنظيمي في المؤسسات العامة، بينما أوضح Noe (2017) في دراسته الشاملة أن المؤسسات التي تتبنى استراتيجية تدريب فعالة تحقق مكاسب طويلة الأجل في الإنتاجية والابتكار. كما كشف التحليل الشامل الذي أجراه Arthur وآخرون (2003) لأكثر من 100 دراسة أن التدريب يزيد من أداء الموظفين بنسبة تقارب 24%، وهو ما تؤكدُه أيضًا دراسة Kraiger وAguinis (2009) التي أشارت إلى أن التدريب لا يقتصر أثره على الفرد فقط، بل يمتد ليشمل الأداء الجماعي وتحسين مناخ العمل. وأكد Salas وآخرون (2012)

أن التدريب المؤثر يتطلب تصميمًا دقيقًا قائمًا على تحليل الاحتياجات وتقييم الأثر. أوضح Khamis (2019) أنه من خلال التدريب والتطوير، يمكن للمنظمة أن تتبنى قواعد عمل جديدة بفعالية وتتعامل مع التغييرات والتحديات التكنولوجية. حيث قام بدراسة في منطقة ميبيا على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (NSSF) لتقييم تأثير التدريب والتطوير على أداء موظفي صندوق الضمان الاجتماعي. اتبعت هذه الدراسة المنهج الكمي، وكان تصميم البحث المستخدم في الدراسة توضيحيًا، وتم اختيار 24 موظفًا كحجم عينة باستخدام صيغة يامان (1967). يتكون المجتمع المستهدف في منطقة ميبيا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من جميع الموظفين البالغ عددهم 32 موظفًا، كشفت النتائج أن التدريب والتطوير يحسنان من قدرة العامل على الأداء الجيد، ويحسنان جودة العمل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في ميبيا، بالإضافة إلى التعاون الجماعي. بناءً على النتائج، خلصت الدراسة إلى أن التدريب، سواء أثناء العمل أو خارجه، بالغ الأهمية في تعزيز أداء الموظفين، إذ يؤثر على قدرتهم التنافسية وخبرتهم العملية، مما يحسن أدائهم في مختلف المهام التي يكلفون بها. ويميل تدريب وتطوير الموظفين إلى زيادة الربحية، وتحسين معارفهم ومهاراتهم الوظيفية في جميع قطاعات المؤسسة. بينت الدراسات أن تقييم برامج التدريب يمتد ليشمل مستويات متعددة، حيث أشار Kirkpatrick (2006) إلى ضرورة النظر في أربعة مستويات رئيسية عند تقييم فعاليتها، وهي: رد الفعل، التعلم، السلوك، والنتائج، مؤكدًا أن التحليل المنطقي لهذه المستويات يعزز من فاعلية عملية التقييم ويعطي تصورًا شاملاً عن مدى تحقيق أهداف التدريب. ومن ناحية أخرى، ركزت Richards (2009) على أهمية أن يكون الهدف من برامج التدريب الإداري مركزًا حول تنمية المديرين الأفراد بدلاً من التركيز على مناصبهم الوظيفية، مع استعراض تحليل احتياجات التدريب الذي يحدد الفجوات في الكفاءات الأساسية، ويشكل خطوة مهمة لضمان أن برامج التدريب تلبي الاحتياجات الفعلية وتساهم في تطوير القدرات الفردية والمؤسسية. وفي سياق دراسة تأثير التغيرات البيئية على دور تدريب وتطوير الموظفين، حل كل من Glaveli & Kufidu (2005) تأثيرات التحولات الأخيرة في البنوك اليونانية، حيث قاموا باستخدام دراسات حالة لتقييم مدى توافق استراتيجيات التدريب مع متطلبات الصناعة المتغيرة، مؤكدين أهمية التكيف والاستجابة لبيئة الأعمال الديناميكية لضمان النجاح المؤسسي. أما على المستوى الميداني، فقد أظهرت دراسة Riyaz Rainaye (2004) أن سياسات التدريب في البنوك الوطنية الهندي وجامو وكشمير المحدود تعتبر مرضية بشكل عام، مع ضرورة تحسين عملية تقييم الاحتياجات وتطوير نقل التدريب إلى الممارسة العملية، مما يعكس أهمية تحسين الاستراتيجيات لضمان فعالية برامج التدريب في البيئات المصرفية. وفي سياق إرهابات عملية وبرامج تدريب مستمرة، خلص Badhu & Saxena (1999) إلى ضرورة وجود سياسة تدريب واضحة ودليل تدريب متكامل، مع التأكيد على أن برامج تطوير التنفيذيين تساهم بشكل كبير في تحسين كفاءاتهم وإنتاجيتهم، وأن التدريب المستمر أصبح ضرورة لمواجهة تحديات السوق التنافسية، حيث يعد جزءًا لا يتجزأ من خطط التطوير المؤسسي. استنادًا إلى ما سبق، تتضح الأهمية البالغة لتقييم أثر التدريب على كفاءة الموظفين داخل صندوق الضمان الاجتماعي، خصوصًا في ظل الحاجة المتزايدة لتقديم خدمات عالية الجودة بكفاءة واحتراف. ومن هنا، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين البرامج التدريبية المقدمة للعاملين بالصندوق، ومستوى أدائهم الوظيفي، مع التركيز على مدى فاعلية تلك البرامج في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع رضا المستفيدين.

مفهوم التدريب والتطوير وأهميته:

يُعد التدريب أحد الأنشطة الأساسية في إدارة الموارد البشرية، ويُعرف على أنه عملية منظمة ومخطط لها تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات والاتجاهات التي تساهم في تحسين أدائهم الوظيفي، وذلك استنادًا إلى تقييم نقاط القوة والضعف في أدائهم وسلوكهم خلال أداء العمل (Al-Hiti، 2003). ولقد عرف Al-Mubaidin وAl-Tarawneh (2011) التدريب على أنه جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعد على تحسين أدائهم، وأشار Hameed (2011) أن تطوير الموظفين العاملين في المنظمة هو من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، ويعني بالتطوير تطوير قدرات الموظف الفردي والمنظمة ككل. أما من ناحية التطوير الوظيفي، فيُعتبر أحد الأبعاد الهامة لإدارة

الموارد البشرية، حيث يعنى بشكل أساسي بتطوير قدرات الموظف الفردية والمنظمة ككل. ويشمل هذا المفهوم التعلم الرسمي، والخبرات العملية، والعلاقات، والتقييمات الشخصية، والمهارات التي تمكن الموظفين من الاستعداد للمستقبل. وعلى الرغم من أن التطوير قد يحدث من خلال المشاركة في برامج مخططة، إلا أنه غالباً ما ينجم عن أداء أنواع متنوعة من الأعمال، ويُركز على إعداد الموظفين لشغل مناصب أخرى داخل المنظمة. ويُعد التطوير ضرورياً بشكل خاص في إدارة المواهب، خاصةً لكبار المديرين والموظفين ذوي الإمكانات القيادية (Raymond، 2020). وفي السياق ذاته، أشار Siksaf (2017) إلى أن اهتمام الباحثين والكتاب بالتدريب والتطوير قد زاد في السنوات الأخيرة، حيث يُستخدم بشكل أساسي لتزويد العاملين بالمهارات الفنية اللازمة، مثل إعداد الخطط والميزانيات بشكل صحيح. كما يرى Abu Al-Nasr (2008) أن موظفي اليوم بحاجة إلى مهارات متنوعة تتعلق بتشكيل فرق العمل، واتخاذ القرارات، وإجراء الاتصالات، بالإضافة إلى المهارات التكنولوجية في مجال استخدام الحاسبات الآلية.

سياسيات التدريب بصندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا:

سياسة التدريب بصندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا تُعد من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها الصندوق في تطوير أداء موظفيه وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، إذ يُدرك الصندوق أهمية الاستثمار في العنصر البشري كونه المحرك الرئيسي لتحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال وضع خطط تدريبية سنوية تهدف إلى تنمية المهارات الفنية والإدارية للموظفين ورفع كفاءتهم. يعتمد صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا على استراتيجيات تدريبية متكاملة تُنفذ من خلال إدارة متخصصة في التدريب والتطوير، حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على تقييمات الأداء السنوي، وتوجيه البرامج التدريبية نحو سد الفجوات مهارية وتحسين قدرات الموظفين بما يتماشى مع التطورات التقنية والتشريعية في مجال الضمان الاجتماعي (الجمال، 2021). كما تُنظم الدورات التدريبية بالتعاون مع عدد من المعاهد المحلية والدولية مثل المعهد الوطني للإدارة، لضمان جودة المحتوى وتنوعه. وقد أشار تقرير صادر عن إدارة التدريب والتطوير بالصندوق لعام 2022 إلى أن أكثر من 60% من العاملين قد شاركوا في دورات تدريبية خلال العام 2022م، مع التركيز على مجالات مثل نظم المعلومات الإدارية، وخدمة العملاء، والإدارة المالية، مما يدل على التزام المؤسسة بتطوير قدرات موظفيها بشكل مستمر (صندوق الضمان الاجتماعي، 2022). بالإضافة إلى ذلك، يولي الصندوق أهمية خاصة للتدريب الإلكتروني كأحد الحلول البديلة لتعزيز كفاءة الموظفين، خاصة في ظل التحديات اللوجستية التي تواجه بعض الفروع في المناطق النائية. وقد أثبتت الدراسات الحديثة أن التدريب الإلكتروني يُسهم بشكل فعال في تحسين الأداء المؤسسي، كما أشار إلى ذلك الباحث الورفلي (2020) في دراسته حول أثر التدريب الإلكتروني في المؤسسات العامة الليبية. وتُشير الأدبيات إلى أن التدريب المؤسسي المنظم يسهم في زيادة الرضا الوظيفي ورفع مستويات الإنتاجية وهو ما يتوافق مع توجهات صندوق الضمان الاجتماعي في تطوير رأس المال البشري كعنصر حاسم في تحسين الأداء العام.

إجراءات الدراسة الميدانية:

يتناول هذا المبحث وصفاً لمنهج الدراسة الذي استخدمته الباحثة، ويرصد حدود الدراسة، وتعين مجتمع، لدراسة وكيفية اختيار العينة، وخصائص أفراد العينة في ضوء سماتهم الديموغرافية، ثم يستعرض أدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، والإجراءات التي قامت بها الباحثة للتأكد من مداها الظاهري والبنائي وكذلك للتأكد من ثباتها، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً توضح كيفية تطبيق الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة..

منهج الدراسة:

1- أسلوب الدراسة:

استخدمت الباحثات المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم أثر التدريب على تطوير كفاءة تطوير كفاءة الموظفين كدراسة بالتطبيق على صندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع، وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1- المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة

2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصاً وتم إعدادها بالاعتماد على عدد من استبانات الأبحاث السابقة وذلك بعد تعديلها بما يتوافق مع موضوع الدراسة، ومن ثم تحكيمها من قبل عدد من المختصين، وذلك للحصول على البيانات والمعلومات الضرورية لاختبار الفرضيات.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين صندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة.

عينة الدراسة:

أخذت عينة حجمها 30 موظف تتكون من (10) موظفات و (20) موظف، تتكون استبانة الدراسة من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: عبارة عن السمات الشخصية عن المبحوثين ((الجنس، العمر، المؤهل العلمي، نوع الوظيفة).

القسم الثاني: وهو مجالات الدراسة وتتكون الاستبانة من (9) فقرات.

صدق وثبات أداة الدراسة: -

أولاً: صدق الاستبانة

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس عبارات الاستبيان لما وضعت لقياسه وقد تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال انوا الصدق التالية

1- صدق الاتساق الداخلي:

لإجراء صدق الاتساق الداخلي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان ومع الدرجة الكلية للمقياس، بهدف التحقق من الصدق الداخلي للأداة. ويوضح الجدول رقم (1) النتائج التي تحصل عليها الباحث، وتبين النتائج الموضحة في ذلك الجدول أن جميع الفقرات ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبيان، أي أن فقراته دالة إحصائياً حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته أقل من 0.05، وهي ذات دلالة إحصائية، أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات الاستبيان صادقة ومتسقة داخلياً لما وضعت لقياسه.

جدول (1) يوضح معاملات الارتباط لفقرات المحور مع الدرجة الكلية للمقياس.

ر.ف	الفقرة	ارتباطه بعده	مستوى الدلالة
1	قدمت لي الدورات التدريبية معلومات جيدة ومفيدة	0.514**	0.0 دال إحصائياً
2	ساعدتني الدورات التدريبية على تحسين مهاره العملية	0.678**	0.0 دال إحصائياً

3	قمت بتطبيق ما تعلمته من الدورات التدريبية على عملي اليومي	0.741**	0.0	دال إحصائياً
4	أشعر أن التحسينات التي حققتها في عملي نتيجة هذه الدورات التدريبية	0.753**	0.0	دال إحصائياً
5	تتناسب مواضيع الدورات التدريبية مع احتياجات العمل في صندوق الضمان الاجتماعي	0.623**	00.0	دال إحصائياً
6	إدارة التدريب في صندوق الضمان الاجتماعي تتفاعل بشكل جيد مع ملاحظة الموظفين بشأن البرامج التدريبية	0.480*	0.007	دال إحصائياً
7	أشعر بأنني أكثر كفاءة بعد المشاركة في الدورات التدريبية	0.794**	0.0	دال إحصائياً
8	تساعدني الدورات التدريبية على الاندماج بشكل أفضل مع زملائي	0.753**	0.0	دال إحصائياً
9	أرى أن هناك ضرورة تحسين محتوى الدورات التدريبية الحالية	0.69**	0.0	دال إحصائياً

يتضح من خلال الجدول (1) أن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة لفقرات (أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع الجفارة) حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من 0.05 هذا مما بين أن أثر المحور كانت مرتفعة.

ثبات أداة الاستبانة

طريقة ألفا كرونباخ:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لاختبار الاتساق الداخلي للأداة، حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (2) إلى درجة الثبات في استجابات عينة الدراسة بحيث كانت 70.8% لمقياس أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين وعلى ذلك فهي نسب مقبولة؛ لأن قيم ألفا أكثر من 60 % وبالتالي يمكن القول: إن هذا المقياس ثابت؛ بمعنى أن المبحوثين يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما يقصدها الباحثان، وعليه يمكن اعتماده في هذه الدراسة الميدانية لكون تحقيق نسبة نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى بحيث تقدر 70.8% لمقياس أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين.

جدول (2) يوضح نتائج اختبار كرونباخ ألفا لمحور الاستبيان.

ر.م	المجال	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين	9	0.708

الأساليب الإحصائية:

لبيان مدى استجابة العينة لأسئلة أداة الاستبيان تم استخدام الأسلوب الوصفي الإحصائي من أجل تحليل البيانات واختبار الفرضيات، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) إذ تم استخدام الوسائل التالية:

- (1) الجداول التكرارية: متضمنة العدد والنسب.
- (2) الرسوم البيانية: متمثلة في الأعمدة البيانية والقطاعات الدائرية.
- (3) المتوسط الحسابي: بهدف التعرف على تقييمات عينة الدراسة.

(4) الانحراف المعياري: لقياس درجة تشتت قيم إجابات عينة الدراسة عن الوسط الحسابي الإحصاء الاستدلالي: ويشمل

- (1) اختبار (t) لعينة واحدة: تم استخدامه لاختبار فرضيات الدراسة الأولى والثانية.
- (2) معامل بيرسون للارتباط: استخدامه لاختبار فرضيات الدراسة الثالثة.

عرض النتائج:

1- وصف خصائص أفراد العينة

2- عرض نتائج اتفاق أفراد العينة

3- اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: وصف عينة الدراسة

جدول (3): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	20	66.7%
إناث	10	33.3%
المجموع	30	100%

يتبين من هذا الجدول أن: نسبة الذكور بلغت (66.7%)، وعددهم (20) مشاركاً، بينما نسبة الإناث بلغت (33.3%)، وعددهن (10) مشاركات. حيث يشير هذا التوزيع إلى أن الذكور يشكلون غالبية العينة، مما قد يعكس طبيعة التوزيع الوظيفي في المؤسسة المعنية بالدراسة، أو قد يكون نتيجة لطبيعة العينة المختارة.

جدول (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
25-18	6	20%
35-25	12	40%
45-35	8	26.7%
55-45	3	10%
65-55	1	3.3%
المجموع	30	100%

نلاحظ من الجدول أن: الفئة الأكثر تمثيلاً كانت (35-25 سنة) بنسبة (40%)، تليها فئة (45-35 سنة) بنسبة (26.7%)، الفئة الأقل تمثيلاً كانت (65-55 سنة) بنسبة (3.3%). ويشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين ينتمون إلى الفئة العمرية الشابة والمتوسطة، وهي عادةً الفئة الأكثر نشاطاً في الحقل المهني، مما يعطي انطباعاً بأن نتائج الدراسة تعكس وجهات نظر شريحة نشطة ميدانياً. كما أن انخفاض تمثيل الفئات الأكبر سناً قد يُفسر بطبيعة توزيع القوى العاملة أو الإحالة للتقاعد.

جدول (5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم متوسط	8	26.7%
دبلوم عالي	10	33.3%
بكالوريوس	5	16.7%
ليسانس	7	23.3%
المجموع	30	100%

يتبين أن النسبة الأكبر من العينة تحمل مؤهل دبلوم عالي (33.3%) يليها دبلوم متوسط بنسبة (26.7%) ، ثم الليسانس بنسبة (23.3%) ، وأخيراً البكالوريوس بنسب (16.7%) . هذا التوزيع يُظهر أن الغالبية من حملة الدبلوم، وهو ما قد يعكس متطلبات العمل الوظيفي في البيئة التي أجريت فيها الدراسة، ومن المهم تحليل كيف يمكن أن تؤثر هذه المؤهلات على مستوى الفهم أو التطبيق للظواهر موضوع الدراسة، خاصة إذا كان محتواها يتطلب مستوى أكاديمياً معيناً من التحصيل.

جدول (6) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة.

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
غير قيادي	10	33.3%
قيادي	20	66.7%
المجموع	30	100%

يتضح أن (66.7%) من المشاركين يشغلون وظائف قيادية. بينما (33.3%) يشغلون وظائف غير قيادية، يشير هذا التوزيع إلى أن نسبة كبيرة من العينة من الفئة القيادية، وهو ما يُعد أمراً إيجابياً إذا كانت الدراسة تهدف إلى استقصاء آراء صانعي القرار أو الأشخاص الذين يملكون نفوذاً إدارياً في المجال محل البحث. ومع ذلك، فإن التمثيل الأقل للفئة غير القيادية قد يؤدي إلى تقليل فهم التحديات من وجهة نظر الميدان، لذا ينبغي الانتباه لذلك عند تعميم النتائج.

عرض نتائج اتفاق أفراد العينة:

لقد تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale of three points) لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل بند من بنود الاستبانة، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7) يوضح قيم ومعايير كل وزن من أوزان المقياس الرباعي المعتمد في الدراسة.

المقياس	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	3	2	1

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي:

تم وضع مقياس ترتيبي للمتوسط الحسابي وفقاً لمستوى أهميته، وذلك لاستخدامه في تحليل النتائج وفقاً لما يلي:

جدول (8) يوضح مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي.

الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي
منخفضة	1-1.67
متوسطة	1.67-2.34
مرتفعة	2.34 - 3

جدول (9) يوضح إجابات أفراد العينة على فقرات الثقة بين أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة.

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
قدمت لي الدورات التدريبية معلومات جيدة ومفيدة	2.73	0.69	90%	مرتفعة
ساعدتني الدورات التدريبية على تحسين مهاراتي العملية	2.80	0.41	84%	مرتفعة
قمت بتطبيق ما تعلمته من الدورات التدريبية على عملي اليومي	2.63	0.67	86%	مرتفعة
أشعر أن التحسينات التي حققتها في عملي نتيجة هذه الدورات التدريبية	2.63	0.56	88%	مرتفعة
تناسب مواضيع الدورات التدريبية مع احتياجات العمل في صندوق الضمان الاجتماعي	2.57	0.57	86%	مرتفعة
إدارة التدريب في صندوق الضمان الاجتماعي تتفاعل بشكل جيد مع ملاحظة الموظفين بشأن البرامج التدريبية	2.43	0.57	82%	مرتفعة
أشعر باني أكثر كفاءة بعد المشاركة في الدورات التدريبية	2.47	0.73	88%	مرتفعة
تساعدني الدورات التدريبية على الاندماج بشكل أفضل مع زملائي	2.53	0.63		مرتفعة
أرى أن هناك ضرورة تحسين محتوى الدورات التدريبية الحالية	2.63	0.56		مرتفعة
الفقرات ككل	2.60	0.30		مرتفعة

من خلال الجدول (9) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة تتراوح من (2.43) إلى (2.80)، وجميعها تشير إلى أن مستوى الثقة أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي كانت بدرجة مرتفعة، فقد حصلت الفقرة القائلة "ساعدتني الدورات التدريبية على تحسين مهاراتي العملية" على المرتبة الأولى إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.8)، وبلغ انحرافها المعياري (0.41)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، بينما حصلت الفقرة التي تنص على "إدارة التدريب في صندوق الضمان الاجتماعي تتفاعل بشكل جيد مع ملاحظته الموظفين بشأن البرامج التدريبية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.43)، وانحراف معياري (0.57) وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة يساوي (2.60) بانحراف معياري (0.30)، وتعد قيمة

المتوسط الحسابي لها مرتفعة جداً ، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة، وأن مستوى أثر التدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع منطقة الجفارة بشكل عام كان بدرجة مرتفعة.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع الجفارة.

الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر للتدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). من وجهة نظر موظفي صندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة.

الفرضية البديلة: يوجد أثر للتدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). من وجهة نظر موظفي صندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة.

لاختبار الفرضية أعلاه تم استخدام اختبار t لعينة واحدة حيث كانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (10).

جدول رقم (10) يبين نتائج اختبار t لعينة واحدة لاختبار الفرضية الرئيسية.

المحور	الوسط الفرضي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة
لا يوجد أثر للتدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة	2	30	2.60	0.30	11.023	0.0

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (10) إلى أن قيمة اختبار t لاختبار وجود أثر للتدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة يساوي 11.023 بمستوى دلالة يساوي 0.0، وهي أقل من 0.05 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود أثر للتدريب على تطوير كفاءة الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي فروع منطقة الجفارة.

تشير النتائج إلى أن التدريب الذي يتلقاه الموظفون له أثر إيجابي واضح في تحسين كفاءتهم المهنية، سواء من حيث تنمية المهارات، أو زيادة الفعالية في أداء المهام، أو تعزيز القدرة على اتخاذ القرار. كما أن الموظفين عبّروا عن إدراكهم لأهمية البرامج التدريبية، رغم بعض التحديات التي تواجه التنفيذ مثل محدودية المحتوى التدريبي أو نقص المتابعة والتقييم.

خاتمة

تشير النتائج إلى أن التدريب الذي يتلقاه الموظفون له أثر إيجابي واضح في تحسين كفاءتهم المهنية، سواء من حيث تنمية المهارات، أو زيادة الفعالية في أداء المهام، أو تعزيز القدرة على اتخاذ القرار. كما أن الموظفين عبّروا عن إدراكهم لأهمية البرامج التدريبية، رغم بعض التحديات التي تواجه التنفيذ مثل محدودية المحتوى التدريبي أو نقص المتابعة والتقييم.

المراجع**المراجع العربية:**

1. الجمل، أ. (2021). أثر التدريب على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية الليبية. طرابلس: دار الفكر.
2. الرفاعي، م. (2017). أثر التدريب والتأهيل على أداء موظفي صناديق الضمان الاجتماعي في اليمن. مجلة دراسات إدارية، 15(1)، ص. 98-120.
3. الطويل، ن. (2020). دور التدريب في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة حالة على المؤسسات العامة في الأردن. المجلة العربية للإدارة، 40(3)، ص. 112-130.
4. العنزي، م. (2018). أثر التدريب الإداري على كفاءة العاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 12(1)، ص. 45-67.
5. الورفلي، م. (2020). فاعلية التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة موظفي القطاع العام الليبي. مجلة البحوث الإدارية، 8(2)، ص. 112-130.
6. حمدان، ل. (2021). فعالية برامج التدريب في تطوير أداء موظفي مؤسسات التأمينات الاجتماعية: دراسة ميدانية. مجلة الاقتصاد والتنمية، 10(2)، ص. 55-79.
7. صندوق الضمان الاجتماعي. (2022). التقرير السنوي لإدارة التدريب والتطوير. طرابلس: إدارة التدريب.
8. عبدالله، س.، محمود، ر.، وعبدالرحمن، أ. (2019). أثر التدريب المهني على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاجتماعية: دراسة تطبيقية. مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، 8(2)، ص. 87-105.

المراجع الأجنبية:

1. Abu Al-Nasr, Medhat (2008), Managing the Training Process, Dar Al-Fajr Publishing, Egypt.
2. Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, pp. 451–474.
3. Al-Hiti, Khaled Abdel Rahim (2003), Human Resources Management, 1st edition, Wael Publishing and Distribution House, Amman.
4. Al-Mubaidin, Muhammad and Al-Tarawneh, Muhammad (2011), The Impact of Administrative Empowerment for Workers in Jordanian Commercial Banks, 1st edition, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman.
5. Al-Sheikh, R. (2019). The impact of institutional training on employee performance in public organizations: A Libyan perspective. *Journal of Human Resource Development*, 15(1), 45-62.
6. Arthur, W. Jr., Bennett, W., Edens, P.S. & Bell, S.T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), pp. 234–245.
7. Hameed, A., & Waheed, A. (2011), "Employee Development and Its Effect on Employee Performance A Conceptual Framework", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 13, PP.224-229.
8. Jehanzeb, K. & Bashir, N.A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), pp. 243–252.
9. Khamis, Mwanakhamis Kassim (2019) The Effects of Training on Employees' Performance: A Case of the Zanzibar Social Security Fund (ZSSF). Masters thesis, The Open University of Tanzania..
10. Noe, R.A. (2017). *Employee Training and Development*. 7th ed. New York: McGraw-Hill Education.

11. Raymond A. Noe. (2020), Employee training and development, 8th edition McGraw-Hill Education (New York).
12. Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organisational performance: towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(2), 718–804.
13. Riyaz Rainaye. (2004). Training Effectiveness in Public Sector and Private Sector Commercial Banks A Micro-Level Comparative Study. *Management & Change*, Vol 8, No 1 & 2, pp. 49-67.
14. Dr. Mohammed Ibrahim Al-Awaj. (2025). Human Resources Management and its Role in the Administrative and Organizational Development Process of Production Organizations A Case Study of the General Electricity Company in Tripoli. *Sada Al-Jamia Journal for Financial and Administrative Sciences (SAJFAS)*, 1(2), 01-18.
15. Salas, E., Tannenbaum, S.I., Kraiger, K. & Smith-Jentsch, K.A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), pp. 74–101.
16. Siksaf, Aladdin (2017) “The Role of Training in Improving the Performance of Human Resources”, Master’s Thesis (unpublished), Faculty of Economics and Commerce, University of Mohamed Khider, Biskra, Algeria.
17. Reham Ershaid Nusair. (2025). Combating High Employee Turnover in Knowledge-Based Organizations: A Predictive HR Analytics Framework for Talent Retention and Strategic Workforce Planning. *Sada Al-Jamia Journal for Financial and Administrative Sciences (SAJFAS)*, 1(2), 54-58.

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