

**أثر التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي
لموظفي شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض**

**The impact of management development on improving job performance
For employees of private sector companies in Riyadh, Saudi Arabia**

إعداد الطالب / الصديق علي الصديق البشير

الرقم الأكاديمي 241001297

المشرف الثاني

د. فايز جراد

المشرف الرئيسي

د. فيصل عبد الحميد

العام الدراسي 2024

حقوق الطبع والنشر ملك لجامعة ميدأوشن

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

يسعدني ان أتقدم بخالص الشكر والمحبة لكل المساهمين في مختلف أجزاء هذا البحث، ولا يفوتني ان اقدم امتثاني الي جامعة ميداو شن التي ذلت المصاعب وسهلت الكثير من مشاكل التقدم المعرفي لدي الكثيرين، اخص بالشكر من خرج بفكرة الجامعة ومن خلفه كوكبة ممن سهروا وتعبوا وعملوا بجد علي تطويرها واستمارا اعمالها، كما اقدم الشكر لكل الذين شاركوا في تعبئة الاستبيان وم ساهموا في اثراء المحتوي والنتائج.

خالص الشكر لاسرتي واصدقائي علي الدعم والتشجيع منقطع النظير، مصدر الالهام ودوافع القوة والاستمرار.

إهداء

إلي والدي العزيزين:

الذين كانا دائما مصدر الهام لي وشجعاني علي تحقيق احلامي

إلي عائلتي الغالية:

التي منحتني الحب والدعم الذين احتجت لهما لتحقيق هذا الإنجاز

إلي أصدقائي:

الذين كانوا معي في كل لحظة، وشجعوني علي السعي نحو النجاح

إلي اسرة جامعة ميداوشن:

التي أعطت الكل حق التعلم، وسهلت درب الوصول اليه

إلي كل من ساه في هذا البحث

اهدي ثمرة جهدي في هذا العمل آملا ان يسهم في تحقيق رؤي واضحة حول
أهمية التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة الشركات وقدرات
العاملين لتعزيز الاستقرار والاستدامة

المحتويات

v	المحتويات
1	المستخلص:
3	الاطار العام للبحث
3	المقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
3	أهمية الدراسة:
3	اهداف الدراسة:
3	تساؤلات الدراسة:
4	فروض الدراسة:
6	الدراسات السابقة:
7	مناقشة الدراسات السابقة:
7	ما تقدمه الدراسة الحالية:
7	الاطار النظري:
7	مفهوم التطوير الإداري:
7	تأثير التطوير الإداري على الأداء الوظيفي:
9	تأثير التطوير الإداري على الأداء الوظيفي: مقالات ودراسات أكاديمية
10	دراسات حالة ناجحة:
11	الاتجاهات المستقبلية:
11	التدريب والتطوير:
12	زيادة الرضا الوظيفي:
14	التوافق مع الأهداف الاستراتيجية:
17	المنهجية وطرق البحث:
17	مجتمع البحث:
17	حدود البحث

17	 عينة الدراسة:
17	 أدوات جمع البيانات:
19	 تحليل النتائج.
22	 النتائج.
23	 التوصيات.
26	 المراجع:
28	 الملاحق
31	 Abstract:

المستخلص:

اجري هذا البحث ليدرس حالة (اثر التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي) في عينة الدراسة (موظفي شركات القطاع الخاص) في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

بدأت الدراسة باستعراض المشكلة الماثلة في العينة بالتساؤل (كيف يؤثر التطوير الإداري علي الأداء الوظيفي لموظفي شركات القطاع الخاص) وتفرعت منه أسئلة جانبية لتحديد الكيفية والأساليب والبرامج التي تحقق الهدف، وهل هنالك اختلافات في النتائج بناء علي نوع الشركة او القطاع؟ وهل هناك أي تحديات تواجه هذا التطوير من تحقيق النتائج المرجوه، وكيف يمكن التغلب عليها؟

شملت الدراسة 76 مشتركاً، تم تحكيم وحساب الثبات للاستبيان بمعامل الفا كرونباخ، ووصلت الدراسة الي نتائج مبهرة شملت: ان البرامج التدريبية تؤدي علي تحسين الكفاءة وزيادة مستوى الرضا وتنمية المهارات وتحقيق الأهداف وتقوية روابط الولاء والاستدامة وحفظ مقدرات الشركة بالحفاظ علي موظفيها.

كما اشارت الدراسة لوجود بعض التحديات مثل نقص التمويل ومقاومة الموظفين القدامي للتغير والتطوير وأيضا قلة الخبرة وسوء التنفيذ او التخطيط لاعمال التطوير، بناء عليه قدمت الدراسة توصيات مناسبة شملت: تقييم احتياجات العاملين الي التدريب وتصميم برامج تستوعب ذلك، والعمل علي تنمية المهارات والقيادة، وتشجيع ثقافة التعلم المستمر، مع مراقبة الأداء وتحليل النتائج وتحفيز الموظفين وتقييم وتطوير المؤسسة المستمر.

الكلمات المفتاحية: اثر التطوير الإداري - تحسين الأداء الوظيفي - تدريب الموظفين

الفصل الأول

الاطار العام للبحث

الاطار العام للبحث

المقدمة:

تعلب إدارة الموارد البشرية دورا مركزيا في نجاح المؤسسات والشركات، حيث لها دور أساسي ومقدرة في التعامل مع التحديات المستمرة في بيئة الاعمال المتغيرة، حيث لوحظ في الفترات السابقة نموا غير مسبوق في المنطقة، مما كان له الأثر في ازدياد الحاجة الي تطوير الاستراتيجيات والاجارة الفاعلة في رفع الكفاءة والمساهمة في تحسين الإنتاجية.

مشكلة الدراسة:

تعتني هذه الدراسة ببحث مدي تاثير التطوير الإداري علي الأداء الوظيفي لموظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض، رغما عن وجود الاستمرارية في تحسين العمليات الإدارية والتدريب الا انه لا زال هناك عارض يعمل علي الحد او يقلل من فعالية عمليات التحسين، مما يؤثر علي فعالية واستجابة العاملين علي هذا التطوير

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب تخص شركات القطاع الخاص، مما يؤثر علي أداء العاملين فيها والإنتاج، من الجوانب التي تمثل أهمية الدراسة:

التميز التنظيمي

مواكبة تغيرات السوق

رفع الروح المعنوية للموظفين

تكوين قاعدة بيانات للشركات

المساهمة في الأبحاث الاكاديمية

تطوير وتوجيه السياسات الإدارية

تقوية العلاقات المهنية

اهداف الدراسة:

- 1- تحديد مفهوم التطوير الإداري وأهميته في القطاع الخاص
- 2- قياس اثر استراتيجيات التطوير الإداري علي الأداء الوظيفي للموظفين
- 3- تقديم توصيات عملية قائمة علي النتائج لتحسين سياسات التطوير الاداري

تساؤلات الدراسة:

تهتم الدراسة بالاجابة علي التساؤلات التالية

- 1- كيف يؤثر التدريب والتطوير الإداري علي الأداء الوظيفي والمعدل العام للإنتاجية؟
- 2- ما هي أنواع استراتيجيات التدريب الأكثر فعالية؟
- 3- كيف تؤثر بيئة العمل والثقافة التنظيمية علي نجاح برامج التدريب
- 4- ما هو الدور الذي تلعبه القيادة في تنفيذ استراتيجيات التطوير؟
- 5- كيف يتفاعل الموظفون مع برامج التدريب والتطوير، وما هو تأثير ذلك علي مستوي رضاهم الوظيفي؟
- 6- ما هي النتائج طويلة المدى لاستراتيجيات التدريب علي الإنتاجية؟

فروض الدراسة:

- 1- وجود علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير الإداري والأداء الوظيفي
- 2- التنظيم الفعال ووضوح الهياكل الوظيفية يؤثران بشكل إيجابي علي مستوي الأداء الوظيفي
- 3- تطبيق استراتيجيات تطويرية مستدامة يؤدي الي تحسين الروح المعنوية للموظفين.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة:

تعمل الشركات علي لحاق قطار التطور والرقمنة وبالتالي فهمي بحاجة الي تطوير مقدرات العاملين لديها، مما يستدعي الحاجة الي وضع برامج واستراتيجيات تطويرية لتحقيق الأهداف والسياسات الخاصة بها. يعمل هذا البحث عن دراسة اثر التطوير الإداري في تقوية الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية من خلال طرق عدة، مما ينتج عنه زيادة الكفاءة والإنتاجية والرضا الوظيفي.

الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى:

دراسة العنزي 2023 بعنوان اثر برامج التطوير الإداري علي الأداء الوظيفي في الشركات السعودية، وجدت الدراسة ان استثمار الشركات في برامج التدريب يعزز بشكل كبير من كفاءة الموظفين، حيث أظهرت النتائج زيادة في المستوى الوظيفي وتحسين رضاهم، مما رفع مستوى الأداء العام للشركات.

الدراسة الثانية:

دراسة الخلفي 2022 بعنوان تحليل اثر القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الشركات الخاصة في الرياض، اكدت الدراسة ان القيادة الفعالة تساهم في خلق بيئة عمل مشجعة مما يمكن الموظفين من تحسين أدائهم، الامر الذي انعكس علي الموظفين في سلوكهم الاجتماعي والعملي والانتاجي.

الدراسة الثالثة:

دراسة البديوي 2021 بعنوان اثر التطوير الإداري علي ولاء الموظفين في القطاع العام السعودي، أظهرت النتائج ان البرامج التطويرية تعزز من ولاء الموظفين مما يؤدي الي تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف والاستراتيجيات، حيث كانت علاقة إيجابية بين استثمار المؤسسات في التطوير الإداري ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين.

الدراسة الرابعة:

دراسة الشمري 2020 بعنوان تحليل لممارسات التطوير الإداري وتأثيرها هلي الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي السعودي، خلصت الدراسة الي ان فعالية التدريب الإداري أدت الي تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة (علاقة إيجابية قوية بين تطوير مهارات الموظفين وبين الخدمات المقدمة).

الدراسة الخامسة:

دراسة أبو زيد 2023 بعنوان تأثير تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص السعودي، أوضحت الدراسة ان استخدام التكنولوجيا في نطاق التدريب والتطوير يؤدي الي تحسين

ملحوظ في أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية وبين العلاقة الوطيدة بين التدريب المبني علي التكنولوجيا وكفاءة العمل.

مناقشة الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة الي ان التطوير الإداري سواء كان من خلال التدريب، القيادة الفعالة او استخدام التكنولوجيا له تاثير إيجابي كبير علي الأداء الوظيفي، تتفق معظم الدراسات السابقة علي استثمار الشركات في تطوير مهارات الموظفين يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع الكفاءة والولاء ما ينتج عنه زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

ما مقدمة الدراسة الحالية:

رغم أهمية الدراسات السابقة الا انها غالبا ما كانت تركز علي قطاع محدد مثل التعليم او الصحة ولم تضع اعتبارات للتاثير المترتب علي الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة في السعودية.

الفجوة البحثية:

عبر النظر في القضايا الحالية مثل التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وتأثير الظروف الاقتصادية علي قضايا التوظيف، تهدف دراستي الحالية الي تقديم اطار شامل ومتوازن حول كيف يمكن للتطوير الإداري ان يساعد في التكيف مع هذه التغييرات لرفع الأداء الوظيفي وتحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي. من خلال مقارنة النتائج والتوجهات من الدراسات السابقة، ستوفر هذه الدراسة تقييما اعمق وحدث عن الوضع المحلي مما يجعلها ذات قيمة في الادبيات المتعلقة بالتطوير الإداري في العالم العربي.

الاطار النظري:

مفهوم التطوير الإداري:

التطوير الإداري هو مجموعة من العمليات والتقنيات الموجهة نحو تحسين قدرات المؤسسات من خلال تحسين الأساليب الإدارية وتدريب الكوادر البشرية. يعرف هذا المفهوم بانه "التغيير الهادف والهيكل في أساليب الإدارة والعمليات والموارد البشرية الي التحسين المستمر في الأداء المؤسسي". (رفعت، 2020، ص. 45) يعد التطوير الإداري ضرورة حتمية في مواجهة التحديات المتزايدة في بيئة العمل المعاصرة، حيث يؤدي الي تحسين الأداء المؤسسي من خلال اعتماد افضل الممارسات الإدارية.

تأثير التطوير الإداري علي الأداء الوظيفي:

تظهر الأبحاث علاقة وثيقة بين التطوير الإداري والأداء الوظيفي، تمثل برامج التطوير وسيلة فعالة لتحسين الأداء وتعزيز المهارات الفردية، وفقا لدراسة الشمري (2021)، "يمكن لبرامج التدريب ان تحسن من كفاءة الموظفين، مما يؤدي الي تحقيق اهداف المنظمة بشكل افضل. حيث أظهرت النتائج ان الموظفين

الذين شاركوا في برامج تدريبية متخصصة اظهروا مستويات اعلي من الرضا والإنتاجية بالمقارنة مع أولئك الذين لم يتلقوا التدريب.

استراتيجيات التطوير الإداري:

تتضمن استراتيجيات التطوير الإداري عدة جوانب منها التدريب، التحفيز، وخطط إعادة الهيكلة. تعتمد المؤسسات علي هذه الاستراتيجيات لتعزيز إنتاجية موظفيها وتحسين بيئة العمل. وفقا للحازمي (2023)، "تسهم استراتيجيات التطوير الإداري في تحسين بيئة الموظفين من خلال خلق بيئات عمل تحفز علي الابتكار والتعاون". وبالتالي، فان تطوير خطط تدريبية مهنية متطورة يمكن ان يؤدي الي تعزيز قدرات الافراد وتحسين أدائهم.

دور التكنولوجيا في التطوير الإداري:

تزداد أهمية التكنولوجيا في تحقيق فعالية برامج التطوير الإداري. تستخدم المؤسسات نظم ادارية متطورة لتقييم ومتابعة أداء الموظفين. كمان ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهل عمليات التدريب ويوفر أدوات تعلم مبتكرة. وفقا لآبو زيد (2022)، "وهذا يسمح بتحسين عملية التعلم ويؤدي الي نتائج افضل في الأداء الوظيفي، حيث تصبح المعلومات والأدوات المتاحة اكثر سهولة للموظفين".

العلاقة بين التطوير الإداري والولاء الوظيفي:

تعكس الأبحاث ان التطوير الإداري له اثار إيجابية علي ولاء الموظفين للمؤسسة. ان الموظفين الذين يتم تطويرهم بشكل مستمر يشعرون بالتقدير والاستثمار من قبل مؤسساتهم، مما يزيد من ولائهم ورغبتهم في المساهمة في نجاح المؤسسة. كما تبين ان " الاستثمار في تطوير الموظفين يؤدي الي تعزيز علاقاتهم بالمنظمة، وبالتالي رفع معدلات الاحتفاظ بالموظفين " (البديوي ، 2021 ، ص. 78).

تطبيقات التطوير الإداري في السياق السعودي:

تعد تطبيقات التطوير الإداري في السياق السعودي محورية في ضوء التحديات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة. تتبنى الشركات السعودية برامج تطوير اداري مبتكرة لتحسين الأداء المؤسسي والبقاء في المنافسة. وفقا للخلفي (2023)، "تحتاج الشركات السعودية تطوير عملياتها الإدارية لتلبية متطلبات السوق المتزايدة والتكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية". تعكس هذه المتطلبات الحاجة الي استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء الوظيفي.

الآثار المستقبلية للتطوير الإداري:

في سياق عالم العمل المعاصر، يتوقع ان تستمر أهمية التطوير الإداري في النمو، ستواجه المؤسسات تحديات جديدة تتعلق بالتكنولوجيا والتغيرات السريعة في احتياجات السوق. لذا ينبغي علي المؤسسات تبني ممارسات تطوير ديناميكية ومتجددة لضمان تحسين الأداء الوظيفي والتكيف مع هذه التغيرات. يشير

(التيهي، 2023) الي ان " استراتيجيات التطوير الإداري المرنة والمبتكرة ستساعد المؤسسات علي مواجهة التحولات المستقبلية بنجاح".

نظريات التطوير الإداري:

يمكن ان تقسم نظريات التطوير الإداري الي:

- نظرية إدارة التغيير: تركز علي كيفية إدارة التغيير داخل المؤسسات وتأثيره علي الافراد. يمكن الإشارة الي اعمال كوتر (kotter) حول خطوات النجاح في تغيير المؤسسات
- نظرية التعلم التنظيمي: تتناول كيفية تعلم المنظمات من التجارب وتحسين أدائها بناء علي هذه الدروس. تشير النظرية الي أهمية النقاشات والتفاعل بين الافراد والمعرفة المكتسبة.

تأثير التطوير الإداري على الأداء الوظيفي: مقالات ودراسات أكاديمية

نظريات التطوير الإداري

ربيع، م. (2018). إدارة التغيير: النظرية والتطبيق. المجلة العربية للإدارة، 38(1)، 45-65.

في هذا المقال، يقوم المؤلف بإجراء تحليل شامل لنظريات إدارة التغيير. يبدأ بتعريف مفهوم إدارة التغيير ويستعرض الأطر النظرية المرتبطة به، مثل نظرية كوتر في التغيير ونظرية نولان للأثر المتسلسل. تُركز الدراسة على أهمية التغيير كعملية حيوية لأي مؤسسة تهدف إلى الاستمرار والنمو. يتناول ربيع الخطوات الأساسية لإدارة التغيير، بدءًا من خلق إحساس بالإلحاح، وتشكيل رؤية مشتركة، وصولاً إلى تعزيز التغييرات الجديدة والتأكد من استدامتها. كما يتطرق إلى التحديات والنفسيات المرتبطة بالتغيير، مما يقدم رؤية شاملة عن كيفية تحسين الأداء الوظيفي عبر الفهم والتعامل مع هذه الديناميكيات.

الفوائد الاقتصادية للتطوير الإداري

الرويلي، م. (2020). أثر برامج التطوير الإداري على تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على الشركات السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 36(2)، 112-130.

تتناول هذه الدراسة الميدانية تأثير تطبيق برامج التطوير الإداري على الأداء الوظيفي في عدة شركات سعودية. يشمل البحث تحليلاً لعينة من الشركات من مختلف القطاعات، ويتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات. تسلط النتائج الضوء على كيفية تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية من خلال هذه البرامج. كما تقدم الدراسة تحليلاً معززاً ببيانات وإحصائيات، مما يوضح أن الشركات التي استثمرت في التطوير الإداري شهدت ارتفاعاً ملحوظاً في مستوى الأداء ونسبة الربحية، مما يبرز الفائدة الاقتصادية الجوهرية لهذه المبادرات.

تحديات التطوير الإداري

العنزي، س. (2019). تحديات تطبيق استراتيجيات التطوير الإداري في المؤسسات العامة. مجلة الفكر الإداري، 27(1)، 88-106.

يستعرض هذا المقال التحديات التي تواجه المؤسسات العامة في تطبيق استراتيجيات التطوير الإداري. يركز العنزي على المقاومة الداخلية للتغيير كأحد أبرز العوائق، حيث يبرز التردد الذي يواجهه الموظفون تجاه التغييرات الجديدة. كما يتناول عدم كفاية التمويل والموارد المخصصة لبرامج التطوير، إضافة إلى غموض الرؤية الإدارية الذي قد يؤدي إلى الارتباك والسعي نحو أهداف غير واضحة. يقدم المقال مجموعة من الاستراتيجيات المقترحة لتجاوز هذه التحديات، مثل أهمية التواصل الفعال والتدريب المستمر، وتطوير مهارات القادة الإداريين لتمكينهم من إدارة التغيير بشكل أكثر فعالية.

أثر الثقافة التنظيمية

الفهيد، ع. (2021). ثقافة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في الشركات الكبيرة. مجلة الدراسات الإدارية، 19(3)، 75-90.

يناقش هذا البحث دور الثقافة التنظيمية في التأثير على الأداء الوظيفي، خاصة في الشركات الكبيرة. تُعرف الثقافة التنظيمية بأنها المبادئ والقيم والمعايير التي توجه سلوك العمل داخل المؤسسة. يستعرض الفهيد كيف تؤثر الثقافة الإيجابية على إنتاجية الموظفين ودوافعهم، مشيرًا إلى دراسات حالة لشركات نجحت في خلق بيئة عمل تحفز الابتكار والتعاون بين الفرق. يقدم المقال أيضًا توصيات حول كيفية بناء وتعزيز ثقافة عمل إيجابية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للموظفين.

دور القيادة

الهاجري، ر. (2022). أهمية القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 40(4)، 210-225.

يسلط هذا البحث الضوء على كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحسين الأداء المؤسسي. يُشير الهاجري إلى خصائص القادة التحويليين ودورهم في إلهام وتحفيز الموظفين نحو تحقيق الأهداف المشتركة. يتناول البحث نماذج القيادة وكيفية تعزيز الالتزام والروح المعنوية، من خلال استراتيجيات مثل التقدير والمكافآت والتوجيه. كما ينقل النقاش إلى أهمية القيادة في إنشاء بيئة عمل تحفز الابتكار، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والنتائج المؤسسية.

دراسات حالة ناجحة

عبد الله، ن. (2020). تطبيقات التطوير الإداري في الشركات الناشئة: دراسة حالة شركة XYZ. المجلة السعودية للإدارة، 15(2)، 100-115.

يقدم هذا البحث دراسة حالة لشركة ناشئة قامت بتطبيق استراتيجيات متقدمة في التطوير الإداري. يعرض التجارب والممارسات التي تبنتها الشركة، ويشرح كيف أسهمت تلك التطبيقات في تحسين الأداء ونمو الشركة. يتطرق عبد الله إلى الأدوات والتقنيات المستخدمة، مثل الإدارة الرشيدة وتكنولوجيا المعلومات، وكيفية قياس نتائج هذه الاستراتيجيات. يستنتج من الدراسة أن اتباع أساليب تطوير فعالة يمكن أن يوفر للشركة الناشئة ميزة تنافسية كبيرة.

الاتجاهات المستقبلية

الصالح، ك. (2023). التحول الرقمي وتأثيره على ممارسات الإدارة الحديثة. مجلة الابتكار والتطوير الإداري، 33(1)، 23-40.

يتناول هذا البحث التأثير المتزايد للتحول الرقمي على ممارسات الإدارة في المؤسسات. يُظهر الصالح كيف أن التكنولوجيا تؤثر على استراتيجيات التطوير الإداري، مما يفتح آفاقاً جديدة لتحسين الأداء وزيادة الكفاءة. يناقش جوانب مثل استخدام أدوات التحليل البياني، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات. كما يقدم نموذجاً للمؤسسات للاستفادة من هذه التحولات الرقمية لتحسين التنافسية وتعزيز الابتكار.

المقاسات/المؤشرات

الزهراني، م. (2021). قياس الأداء في المؤسسات: الأساليب والتقنيات. المجلة الإدارية، 20*(2)، 150-165.

يناقش هذا المقال أهمية قياس الأداء وكيفية تنفيذ ذلك باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب والتقنيات. يسعى الزهراني إلى توفير أدوات للمؤسسات لتقييم فعالية برامج التطوير الإداري. يشمل التحليل مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، ونماذج التقييم المتوازن، ويقدم دراسات حالة للمنظمات التي نجحت في تطبيق هذه الأساليب. يبرز أهمية التقييم الدوري لتحديد الفجوات في الأداء وتعديل الاستراتيجيات بما يتناسب مع الأهداف المؤسسية.

التدريب والتطوير

أهمية التدريب في تعزيز المهارات والمعرفة

يعتبر التدريب والتطوير جزءاً أساسياً من نجاح أي منظمة. يشمل ذلك تقديم برامج متخصصة تهدف إلى تعزيز المهارات الفنية والإدارية لدى الموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة. إليك بعض الجوانب الرئيسية لذلك:

1. تطوير المهارات الأساسية:

- التدريب الفني: يهدف إلى تزويد الموظفين بالمعرفة التقنية اللازمة لأداء واجباتهم. على سبيل المثال، في مجال تكنولوجيا المعلومات، يتم تدريب الموظفين على استخدام البرمجيات الحديثة، اهتمامهم بتقنيات مثل تحليل البيانات، أو إدارة الشبكات.
 - التدريب الإداري: يتناول المهارات القيادية والإدارية مثل التخطيط الاستراتيجي، إدارة الوقت، وحل المشكلات. يمنح هؤلاء الموظفين الأدوات اللازمة لتوجيه فرقهم وتحقيق أهداف الشركة.
- 2. استخراج الإمكانيات الكاملة:**

يمكن الموظفون من تطوير مهارات جديدة تتناسب مع متطلبات السوق الحديثة، مما يزيد من قدرتهم التنافسية. على سبيل المثال، تقنيات القيادة مثل القيادة التحولية يمكن أن تشجع على الابتكار وتعزيز الرؤية المشتركة داخل الفرق.

3. تحسين جودة الخدمات:

مع ارتفاع كفاءة الموظفين، تنعكس جودة الخدمات المقدمة للعملاء بشكل إيجابي. في المجالات مثل الضيافة والرعاية الصحية، التدريب المستمر يؤكد على أن الموظفين معرفتهم بأفضل الممارسات السلوكية والتقنية.

زيادة الرضا الوظيفي:

تعزز برامج التدريب المستمرة شعور الموظفين بالقيمة والانتماء، مما يزيد من رضاهم عن العمل. يشعر الموظف بأنه يتم الاستثمار فيه، وهو ما يزيد من التزامه وولائه تجاه المؤسسة.

أ. الأثر على الأداء المؤسسي:

الدراسات أظهرت أن الشركات التي تستثمر في تطوير موظفيها تكون أكثر نجاحًا في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. يُظهر تقرير صادر عن جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) أن الشركات التي تقدم برامج تدريبية فعالة تسجل زيادة تصل إلى 10% في الأداء.

ب. التحفيز والرضا الوظيفي

العلاقة بين التحفيز وزيادة مستويات الرضا الوظيفي

يتضح من الدراسات والأبحاث أن التحفيز الفعّال يساهم بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء. يعتمد التحفيز على فهم دقيق لاحتياجات الموظفين وتقديم الدعم الملائم لهم في بيئة العمل.

أنواع التحفيز:

- التحفيز المالي:

يتضمن المكافآت المالية مثل الحوافز، الزيادات في الرواتب، والجوائز المالية. أظهرت الأبحاث أن هذه الأنواع من التحفيز تساهم في تحسين الأداء عند الموظفين الذين تعتبر المكافآت المالية دافعاً لهم.

• التحفيز غير المالي:

يشمل التقدير، التفاعل الإيجابي من الإدارة، والإجازات المرنة. يشعر الموظفون بالرضا عندما يتم تقدير جهودهم، ما يساهم في رفع مستوى سعادة الموظف.

أ- الرضا الوظيفي

يعبر الرضا الوظيفي عن الحالة العاطفية للموظف تجاه عمله. هناك ارتباط وثيق بين الرضا وتحسين الأداء، حيث أظهرت الدراسات أن الموظفين الراضين يقدمون أداءً أفضل، مما يؤثر على إنتاجية الفريق ككل.

ب- العوامل المؤثرة في التحفيز

• فرص التقدم والنمو: يشعر الموظفون بالتحفيز عندما يكون لديهم آراء واضحة بشأن الفرص المتاحة لهم في التقدم. التأكيد على التطوير الوظيفي مثل الدورات التدريبية والمشاريع الجديدة يعزز من مستوى الرضا.

• البيئة الداعمة: تلعب ثقافة العمل الداعمة والبيئة الإيجابية دوراً مهماً في تحسين مستوى التحفيز. يجب أن يشمل ذلك علاقة إيجابية مع الزملاء والمشرفين.

ت- نتائج التحفيز:

تشير الأبحاث إلى أن المحفزات القوية يمكن أن ترفع إنتاجية الموظف بنسبة تتراوح بين 24-40%، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الإجمالي للمؤسسة. هذا يمكن أن ينعكس أيضاً في زيادة الإنتاجية وتقليل معدل الدوران الوظيفي.

التكنولوجيا والابتكار

تأثير استخدام التكنولوجيا في تحسين الإجراءات الإدارية وزيادة كفاءة العمل، في العصر الحديث، أصبحت التكنولوجيا حجر الزاوية في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الكفاءة. تعتمد المؤسسات بشكل متزايد على الحلول التكنولوجية لتحقيق ميزة تنافسية.

أتمتة العمليات:

تساعد التكنولوجيا في أتمتة المهام الروتينية، مما يوفر وقت الموظفين ليركزوا على المهام الأكثر استراتيجية. تطبيقات مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) تسمح لأقسام الموارد البشرية بمعالجة الطلبات، والتقييمات، والتقارير دون عناء.

تحسين التواصل:

توفر الأدوات التكنولوجية مثل البريد الإلكتروني، منصات التعاون (مثل Slack و Microsoft Teams) خدمات تسهل التواصل بين الموظفين والفرق. يقلل ذلك من الفجوات التواصلية، مما يعزز التعاون الفعال.

تحليل البيانات:

استخدام أدوات تحليل البيانات يمكن المؤسسات من اتخاذ قرارات مدروسة. يمكن استخدام برامج تحليل الأداء لتحديد الفجوات في الكفاءة، وتحليل سلوك العملاء، وتوقع التوجهات السوقية.

تعزيز الابتكار:

من خلال توفير الأدوات التكنولوجية المتقدمة، يمكن للموظفين تجرب أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة لمواجهة التحديات. يوفر هذا بيئة ملائمة للإبداع، حيث يتم تشجيع الموظفين على البحث عن تحسينات وتحسين الأداء.

التوافق مع الأهداف الاستراتيجية:

يمكن أن يساعد استخدام التكنولوجيا المدمجة في ضمان توافق العمليات مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. من خلال متابعة مقاييس الأداء بشكل مستمر، يمكن للمؤسسات إجراء التعديلات المناسبة وتحسين الأداء.

في عالم العمل المتغير، تُعتبر برامج التدريب والتطوير، التحفيز والرضا الوظيفي، والاستخدام الفعال للتكنولوجيا مفاتيح رئيسية لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز. من خلال الاستثمار في هذه المجالات، لا تعزز المؤسسات من مستوى إنتاجيتها فحسب، بل تضمن أيضًا استدامتها ونجاحها في بيئة عمل تنافسية متزايدة. تعتبر هذه العناصر أساسية لبناء ثقافة عمل إيجابية، والاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وتحقيق أهداف النمو والتطور المستدام.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

الدراسات والبحوث من اهم وسائل تعزيز المعرفة والعلم والتطور البيئي والمجتمعي، مما يجعلها مصدرا علميا يساعد في فهم الظواهر ومعرفة أسبابها ما يمثل مصدر قوة وقاعدة بيانات للجهات والكيانات القيادية لاتخاذ الإجراءات الصحيحة وتكوين الأهداف والخطط الاستراتيجية المناسبة، لذلك يلزم اعداد الدراسات والبحوث بصورة محكمة ومنظمة في كل خطواتها.

المنهجية وطرق البحث:

تقوم الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما يلي:

- المنهج الوصفي: حيث يتم عرض الظواهر كما هي موجودة في الواقع، وعرض جميع العوامل والمتغيرات التي تلعب دورا أساسيا فيها.
- المنهج التحليلي: حيث يتم تحليل المعلومات التي تم جمعها من مصادرها المختلفة، ووضع الحلول المناسبة لها

مجتمع البحث

سيتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة عشوائية من مجتمع الدراسة والذي يشمل موظفي شركات القطاع الخاص بالرياض

حدود البحث

الحدود الجغرافية: سيتم اجراء الدراسة هذه علي شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض
الحدود البشرية: سيتم اجراء الدراسة علي الموظفين والاداريين في شركات القطاع الخاص باختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية ومستوياتهم الوظيفية.

عينة الدراسة:

تم توزيع استبيان جمع المعلومات علي عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، واستجاب منهم عدد 76 مشاركا

أدوات جمع البيانات:

يعتبر الاستبيان هو الإداة الرئيسية لجمع البيانات لهذا البحث، ويتكون الاستبيان من:

- 1- المعلومات الديموغرافية للمشاركين (النوع - العمر - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة)
- 2- أسئلة الاستبيان حول استراتيجيات التطوير الإداري وعلاقتها بالاداء الوظيفي.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة

في هذا الجزء سنستعرض النتائج ونقوم بتحليلها لتوضيح ما وصلت اليه الدراسة من بيانات مما يسهم عمليات التطوير الإداري والمعرفي وتحسين الأداء الوظيفي، ويظهر من خلال البيانات ادناه مدي قوة تأثير التطوير الإداري علي الاثراء المعرفي ورفع الكفاءة وتحسين الأداء.

ستبني الدراسة توصياتها علي هذه النتائج، للمساهمة في تقييم الاعمال ورفع الكفاءة وتطوير القدرات وزيادة الإنتاج في مقابلة التكاليف والاستمرارية وتلبية احتياجات السوق

تحليل النتائج

سنقوم بتناول البيانات الواردة من خلال الاستبيان الموضح في الملاحق، الذي اجري في مدينة الرياض لموظفي شركات القطاع الخاص:

أولا البيانات الديموغرافية:

1- النوع: توضح النتائج ان المشاركون عددهم 76 مشتركا 52 منهم من الذكور و 24 اناث.

2- العمر: أيضا اختلفت الفئات العمرية للمشاركين حيث كان 20 مشاركا أعمارهم تراوحت بين 20-30 سنة، بينما 32 مشاركا أعمارهم 31-40 سنة، كذلك 16 مشاركا أعمارهم 41-50 سنة، وأخيرا 8 مشاركين من اصل 76 مشاركا أعمارهم اكثر من 50 سنة

3- الخبرة: تنوعت الخبرات للمشاركين بطبيعة الحال في كل الشركات، حيث كان مهتم 14 مشاركا خبرتهم اقل من 5 سنوات و 24 مشاركا خبراتهم تراوحت بي 6 الي 10 سنوات بينما كانت خبرة 29 منهم بين 11 الي 20 سنة، والذين خبرتهم اكثر من 20 سنة كان عددهم 9 مشاركين.

4- تدرج المستوي التعليمي للمشاركين بين التعليم الثانوي الذين كان عددهم 7 والتعليم الجامعي الذين وصل عددهم الي 34 مشاركا كما وصل عدد المشاركين الذين تعليمهم فوق الجامعي الي عدد 35 مشاركا.

5- يتبين من النتائج انه تفاعل المشاركون من مختلف الدرجات الوظيفية حيث شارك 5 بدرجة رئيس تنفيذي، و 9 بدرجة نائب، وشارك 8 بدرجة مدير عام، وعدد 11 بدرجة مدير قطاع، بينما شارك 15 بدرجة رئيس قسم، كذلك شارك 26 بدرجة اداري، وكان عدد 2 مشاركا بدرجة مدير فرع.

6- أيضا اوضحت النتائج ان المشاركين عددهم 76 منهم 12 مشاركا لم يتم تقديم أي برامج تدريب او تطوير لهم عبر شركاتهم بينما كان الذين تلقوا تدريب من قبل الشركات عددهم 64 مشاركا.

شملت استمارة الاستبيان الأسئلة التالي ذكرها مع تحليل النتائج للمشاركين في الإجابة عليها:

موافقة وتفاعل المشاركون (بالخيارات: موافق بشدة/ موافق/ محايد/ لا أوافق/ لا أوافق بشدة) على ان:

1- التالي من الأساليب والبرامج المستخدمة لدى الشركات في التدريب والتطوير:

- التدريب الداخلي:

عدد 26 موافق بشدة، وعدد 44 موافق، وعدد 06 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- ورش العمل:

عدد 33 موافق بشدة، وعدد 35 موافق، وعدد 08 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- الدورات التدريبية الداخلية والخارجية

عدد 28 موافق بشدة، وعدد 43 موافق، وعدد 05 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- برامج الارشاد

عدد 09 موافق بشدة، وعدد 58 موافق، وعدد 05 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

2- هاك اختلاف في تاثر برامج التطوير بناء علي:

- نوع الشركة

عدد 17 موافق بشدة، وعدد 51 موافق، وعدد 03 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- القطاع:

عدد 31 موافق بشدة، وعدد 43 موافق، وعدد 02 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

3- هل يمكن قياس تاثير برامج التطوير الإداري من خلال:

- تحقيق الأهداف

عدد 40 موافق بشدة، وعدد 35 موافق، وعدد 01 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- قدرة الابتكار وحل المشاكل

عدد 38 موافق بشدة، وعدد 35 موافق، وعدد 03 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- مستوى الرضا الوظيفي

عدد 40 موافق بشدة، وعدد 32 موافق، وعدد 04 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- الإنتاجية الكمية

عدد 36 موافق بشدة، وعدد 35 موافق، وعدد 05 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

4- يؤثر التطوير الإداري علي مؤشرات الاداء ومثل الإنتاجية والابتكأؤ والرضا الوظيفي

- الإنتاجية

عدد 38 موافق بشدة، وعدد 35 موافق، وعدد 03 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- الابتكار

عدد 38 موافق بشدة، وعدد 33 موافق، وعدد 05 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- الرضا الوظيفي

عدد 36 موافق بشدة، وعدد 35 موافق، وعدد 03 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

5- من التحديات التي تواجه الشركات في تطبيق برامج التطوير الإداري:

- نقص التمويل

عدد 31 موافق بشدة، وعدد 36 موافق، وعدد 07 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- نقص الكوادر المدربة

عدد 32 موافق بشدة، وعدد 32 موافق، وعدد 07 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- مقاومة التغيير من قبل الموظفين

عدد 42 موافق بشدة، وعدد 31 موافق، وعدد 03 محايد، وعدد 00 لا يوافق، وعدد 00 لا يوافق بشدة

- سوء التخطيط والتنفيذ

عدد 33 موافق بشدة، وعدد 24 موافق، وعدد 16 محايد، وعدد 01 لا يوافق، وعدد 01 لا يوافق بشدة

6- في مقياس من 0 الي 5 الي أي مدي تعيق التحديات تحقيق اقصي استفادة من برامج التطوير،

حيث (0 لا تمثل عائق بينما 5 تمثل عائق كبير جدا)

- نقص التمويل

اختار المقياس 0 عدد 01 مشاركا / اختار المقياس 1 عدد 04 مشاركا / اختار المقياس 2 عدد 01

مشاركا / اختار المقياس 3 عدد 16 مشاركا / اختار المقياس 4 عدد 25 مشاركا / اختار المقياس 5 عدد

30 مشاركا

- نقص الكوادر المدربة

اختار المقياس 0 عدد 00 مشاركا / اختار المقياس 1 عدد 02 مشاركا / اختار المقياس 2 عدد 04 مشاركا / اختار المقياس 3 عدد 15 مشاركا / اختار المقياس 4 عدد 23 مشاركا / اختار المقياس 5 عدد 32 مشاركا

• مقاومة التغيير من قبل الموظفين

اختار المقياس 0 عدد 00 مشاركا / اختار المقياس 1 عدد 00 مشاركا / اختار المقياس 2 عدد 02 مشاركا / اختار المقياس 3 عدد 07 مشاركا / اختار المقياس 4 عدد 16 مشاركا / اختار المقياس 5 عدد 51 مشاركا

• سوء التخطيط والتنفيذ

اختار المقياس 0 عدد 01 مشاركا / اختار المقياس 1 عدد 01 مشاركا / اختار المقياس 2 عدد 01 مشاركا / اختار المقياس 3 عدد 16 مشاركا / اختار المقياس 4 عدد 24 مشاركا / اختار المقياس 5 عدد 33 مشاركا

النتائج

هنا سوف نقوم بتفصيل النتائج المتعلقة باثر التطوير الإداري علي الأداء الوظيفي داخل شركات القطاع الخاص، حيث انها تعتمد الدراسات السابقة وتشير الي متطلبات المرحلة في مجال الإدارة والأداء الوظيفي.

1- رفع الكفاءة وتجويد الأداء:

تبين من الدراسة عمليات التاهيل والتطوير للموظفين من شأنها رفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي ويتضح ذلك من خلال عدة قراءات واقعية مثل

ازدياد معدلات الإنتاج: حيث ترتفع المعدلات تبعا لارتفاع المهارات والمعرفة الضرورية للقيام بالاعمال
قلة الأخطاء المهنية: استطرادا لما سبق أيضا تقل الأخطاء الناجمة عن قلة المعرفة ومن خلال تحسين الإدارة الوظيفية والمسؤوليات وبرامج الامن والسلامة

2- الرضا الوظيفي:

توصلت الدراسة كسابقاتها الي ان توفير بيئة عمل صحية وداعمة للتطور والارتقاء المعرفي من شأنها ان تحقق رضا العاملين والشعور بالانتماء، وذلك ينتج للأسباب:

• زيادة الشعور بالانتماء كنتيجة إيجابية للبيئة الصحية والتطوير والتنمية المقدمة من الشركة

• الحافز المادي والمعنوي بتقييم الاعمال المنجزة كنتيجة للتطور وإبراز النجاحات

3- مهارات القيادة وتتميتها:

يشمل التطوير الإداري رفع الكفاءات والمعارف لدي الإداريين مما ينتج عنه:

- قيادة فعالة: حيث يمكنهم مساندة الفريق بصورة فعالة مما يسهم في بناء نسيج ولحمة الفريق
- كفاءة اتخاذ القرارات: زيادة المعرفة تجعل القائد قادر علي اتخاذ قرارات استراتيجية

4- رفع معنويات وثقافة الفريق:

- تسهم المعنويات العالية والثقافة العميقة في تحسين الترابط بين أعضاء الفريق ويبني علاقات تبادلية للمعرفة والخبرة.

- الالتزام: كل ما سبق من تطوير وتحسين للبيئة وترقية للاخلاق يؤدي بدوره الي سلوك إيجابي لدي العاملين يظهر ارتباطهم الوثيق بالمؤسسة وتحقيق أهدافها واستراتيجياتها.

5- التطور التقني:

عندما تتطور المؤسسات في مجالات التقنية علي حسب تخصصاتها وبما يدعم تحسين وتجويد الاعمال ويساعد الفريق في تنفيذ المهام الوكيلة اليه، هذا كله يصب في اطار:

- الكفاءة والفعالية: عند استخدام التقنية يمكنك العمل بكفاءة عالية وتكون المنتجات كلها ات فعالية بدرجات عالية

- قاعدة بيانات استراتيجية: كل المعلومات المسجلة خلال الفترات السابقة تمثل قاعدة بيانات خصبة لاتخاذ قرار استراتيجي وفعال لتطوير المؤسسة والعاملين في الوقت الصحيح.

6- الابتكار والتطور:

وصلت الدراسة الي ان الكيانات التي تعمل علي تطوير أنظمتها والعاملين وترفع من مستويات الثقافة والمعرفة لديهم بذلك تعمل اعداد الفريق بصورة مرنة تتماشى مع متطلبات سوق العمل وبولاء منقطع النظير، الامر الذي يظهر من خلال:

- التفكير الإبداعي: زيادة الخبرة ومستوي المعرفة تجعل فريق العمل قادر علي ابتكار حلول بديلة
- المرونة والاستعداد: أيضا معرفتهم الراسخة تجعلهم قادرين علي تلبية الاحتياجات في لحظة

7- التخطيط للمستقبل:

الكيانات التي تقدم افضل نموذج في التطوير الإداري يمكنها تحقيق الأهداف ومن ضمنها التخطيط الاستراتيجي لمستقبلها من خلال:

- تحقيق الأهداف المالية من خلال زيادة الإنتاج مع إدارة التكاليف المرنة
- السيطرة علي السوق من خلال تلبية احتياجاته في الوقت المناسب

التوصيات

بناء علي ماسبق خلصت الدراسة الي عدة توصيات نستعرضها كالتالي:

- 1- تحديد البرامج التدريبية المطلوبة والمناسبة لفريق العمل من خلال الطرق المعروفة مثل:

• الاستطلاعات

• تحليل الأداء

2- وضع الخطة التدريبية التي من شأنها تغطية الاحتياجات التدريبية للعاملين وتحقيق اهداف وسياسات الشركة من خلال :

• تحديد الأهداف والسياسات التي تحقق الخطط الاستراتيجية للشركة

• تحديد الجدول الزمني وطريقة التدريب التي تناسب حالة الشركة والموظفين

3- رفع مهارة القيادة لدي الإداريين لتمكينهم من اتخاذ القرارات وحل المشاكل والمساهمة في التطوير، وتقديم خدمات الارشاد والاستشارات الفنية والاجتماعية والثقافية والعلمية مما يسهم في نقل المعرفة

4- التعلم المستمر: حث العاملين علي تبني قاعدة التعلم المستمر الامر الذي يؤدي الي تحسين بيئة العمل ويحفز علي استغلال الموارد المتاحة لتقديم افضل النتائج، توفير المعينات التقنية لتسهيل الوصول الي مصادر المعرفة والمعلومات التي تساعد الفريق علي بناء وتطوير ذاته.

5- مؤشرات الأداء: وضع برنامج لتحديد وقياس الأداء وتحليل النتائج دوريا للحصول علي صورة متكاملة عن حالة العمل ووضع العاملين وتكوين قاعدة بيانات تساعد في اتخاذ القرارات وتحسين العمليات التدريبية وتحديد الوليات التطوير واختيار برامج التطوير المطلوبة، ومن خلال تقييم النتائج يمكن الوصول الي نتائج واضحة تساهم في وضع وتطوير السياسات والاهداف والخطط الاستراتيجية.

6- الدعم والتفيم: تبني نظام الثواب والعقاب بصورة تحفز المتقاعس علي النهوض بهمة لتطوير نفسه والالتحاق بقطار التطور، أيضا يشجع المهتمين والناجحين علي المضي قدما في طريقهم من خلال تقييم أعمالهم ودرجات الارتقاء والتطور لديهم.

7- تعزيز اللحمة والنسيج بين فريق العمل: من خلال ترك مساحة لفريق العمل ليقدم رأيه في تحسين وتطوير العمل والأنظمة والسياسات في الشركة ، الامر الذي يجعلهم يعملون بهمة وتقاني و ولاء.

8- رفع قيمة الكيان الاجتماعية والمعرفية: من خلال دراسة الوضع الراهن للكيان وتحديد المطلوب من تطوير لتحقيق الجزء الخاص بها من السياسات والاهداف، وبناء التواصل بين الأعضاء من خلال المنصات الداخلية او البرامج الاجتماعية لدعم مسيرة التطور وتبادل المعرفة.

9- توفير التقنية المطلوبة: للمساعدة في بناء الأنظمة وتذليل سبل التعلم والتطور للفريق، والمساهمة في تسهيل العمل الامر الذي ينعكس علي الإنتاج والعوائد وتقليل التكاليف.

10- الاستمرارية والمرونة: من المعلوم ان السوق متطور ومتغير عليه يجب ان تتبع اعمال التطوير الإداري احتياج السوق وما يظهر من تقنيات وأساليب جديدة، هذا الامر ينعكس بصورة مباشرة علي مواكب الموظفين للسوق ومتطلباته ويقوي جاهزيتهم لتلبية احتياج السوق.

المراجع

المراجع:

- رفعت, م. (2020). التطوير الإداري: أسس وممارسات، القاهرة : دار الفكر العربي
- الشمري, س. (2021). أثر برامج التدريب علي الأداء الوظيفي: دراسة حالة في الشركات الخاصة، الرياض : المجلة العربية للإدارة
- الحازمي, ع. (2023). استراتيجيات التطوير الإداري وتأثيرها علي الأداء الوظيفي، جدة : مجلة العلوم الإدارية.
- أبو زيد, م. (2022). تأثير تكنولوجيا المعلومات علي أداء الموظفين، الدمام : الدراسات التقنية والإدارية
- البديوي, ن. (2021). التطوير الإداري وأثره علي ولاء الموظفين: دراسة تطبيقية، المدينة : المجلة العربية للعلوم الإدارية
- الخليفي, س. (2023). تطوير الإدارة في المؤسسات السعودية وتأثيره علي الأداء، الخبر : المجلة السعودية للإدارة
- التيهي, ر. (2023). الابتكار في ممارسات الإدارة : الآثار المستقبلية علي الأداء المؤسسي، الرياض : مجلة الابتكار والتنمية الإدارية
- ربيع, م. (2018). إدارة التغيير: النظرية والتطبيق، الرياض : المجلة العربية للإدارة
- الرويلي, م. (2020). أثر برامج التطوير الإداري علي تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية علي الشركات السعودية، الرياض : مجلة العلوم.
- العنزي, س. (2019). تحديات تطبيق استراتيجيات التطوير الإداري في المؤسسات العامة، الرياض : مجلة الفكر الإداري
- الفهيد, ع. (2021). ثقافة العمل وأثرها علي الأداء الوظيفي في الشركات الكبيرة، الرياض : مجلة الدراسات الإدارية
- الهاجري, ر. (2022). أهمية القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي، الرياض المجلة العربية للعلوم الإدارية
- عبد الله, ن. (2020). تطبيقات التطوير الإداري في الشركات الناشئة : دراسة حالة شركة XYZ، الرياض : المجلة الإدارية
- الصالح, ك. (2023). التحول الرقمي وتأثيره علي ممارسات الإدارة الحديثة، الرياض : مجلة الابتكار والتطوير الإداري.
- الزهراني, م. (2021). قياس الأداء في المؤسسات: الأساليب والتقنيات، الرياض : المجلة الادارية

الملاحق

الملاحق

الاستبيان:

عزيزي المشارك، انا طالب ماجستير إدارة المشاريع في جامعة ميدأوشن، اعمل علي دراسة بعنوان (اثر التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية).

تجري هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في إدارة المشاريع بهدف الكشف عن درجة تطبيق عمليات التطوير الإداري وتحسين الأداء الوظيفي في القطاع وذلك من وجهة نظر العاملين بشركات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

وتنقسم الاستبانة الي قسمين، الأول يشمل المتغيرات الديموغرافية (الدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة العملية). فيما يحتوي القسم الثاني علي محاور الاستبيان.

ونظراً لخبرتكم العملية، آمل التكرم بالاطلاع علي الاسبيان المرفق وابداء استجاباتكم التي ترونها مناسبة. علماً بان استجاباتكم ستكون محل اهتمام وتقدير، شاكر لكم حسن تعاونكم علي منحي جزءاً من وقتكم.

ملحوظة:

جميع المعلومات في هذا الاستبيان ستعامل بسرية تامة ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

اشكركم مقدماً علي موافقتكم علي المشاركة في هذه الدراسة. إذا كان لديكم أي أسئلة فلا تتردوا في الاتصال بمشرفي المحترم الأستاذ المساعد الدكتور فيصل عبد الحميد، او بهاتفي الشخصي

المشرف:

طالب ماجستير

الأستاذ المساعد: فيصل عبد الحميد

كلية الإدارة / جامعة ميدأوشن

كلية الادارة

الايمل: elsiddigelbasheer@gmail.com

جامعة ميدأوشن

هاتف: +966553252591

استبيان حول:

اثر التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض

مقدمة:

يهدف هذا الاستبيان الي دراسة اثر التطوير الإداري علي الأداء الوظيفي لموظفي شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض، وما يواجهه من تحديات، وذلك من خلال تقييم البرامج والأساليب المستخدمة، وقياس تأثيرها، واستكشاف التحديات التي تواجه التنفيذ، نقدر تعاونكم في ملء هذا الاستبيان بدقة وموضوعية.

أولاً: البيانات الديموغرافية: الرجاء وضع علامة (✓) امام الإجابة المختارة

النوع:

ذكر ☐ انثي ☐

الفئة العمرية:

العمر من 20 الي 30 سنة ☐ العمر من 31 الي 39 سنة ☐ العمر من 40 الي 50 سنة ☐ العمر من 51 فاكثر ☐

الخبرة بالسنوات:

اقل من 5 سنوات ☐ 5 – 10 سنوات ☐ 11 – 20 سنة ☐ 21 فاكثر ☐

المستوي التعليمي

ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

الدرجة الوظيفية:

رئيس تنفيذي ☐ نائب ☐ مدير عام ☐ مدير قطاع ☐ رئيس قسم ☐ مدير فرع ☐

هل تم تقديم أي نوع من برامج التطوير لك خلال مسيرتك العملية؟

نعم ☐ لا ☐

ثانياً: بيانات الاستبيان:

م	السؤال	مقياس ليكرت لدرجة الموافقة				
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
من ضمن الأساليب والبرامج المستخدمة في تطوير الموظفين، حيث تنعكس النتائج على أداء الموظفين.						
1	التدريب الداخلي					
2	ورش العمل					
3	الدورات التدريبية الخارجية					
4	برامج الارشاد					
هناك اختلافات في تأثير برامج التطوير الإداري على الأداء الوظيفي بناءً على نوع الشركة أو القطاع؟						
1	نوع الشركة					
2	القطاع					
هل تتفق؟! أنه يمكن قياس تأثير برامج التطوير الإداري من خلال						
1	تحقيق الأهداف					
2	قدرة الابتكار وحل المشكلات					8
3	مستوي الرضا الوظيفي					
4	الإنتاجية الكمية					
إلى أي مدى يؤثر التطوير الإداري على مؤشرات الأداء مثل الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي						
1	الإنتاجية					
2	الابتكار					
3	الرضا الوظيفي					
من التحديات التي تواجه الشركة في تطبيق برامج التطوير الإداري						
1	نقص التمويل					
2	نقص الكوادر المدربة					
3	مقاومة التغيير من قبل الموظفين					
4	سوء التخطيط والتنفيذ					

م	السؤال	المقاييس					
		0	1	2	3	4	5
إلى أي مدى تعيق التحديات تحقيق أقصى استفادة من برامج التطوير الإداري بمقياس (من 0 إلى 5 حيث 0 لا تمثل عائق و 5 تمثل عائق كبير جداً)							
1	نقص التمويل						
2	نقص الكوادر المدربة						
3	مقاومة التغيير من قبل الموظفين						
4	سوء التخطيط والتنفيذ						

شكراً لمشاركتكم! نقدر وقتكم وجهودكم في تعبئة هذا الاستبيان، حيث سيساعدنا على فهم أفضل لأثر التطوير الإداري على الأداء الوظيفي في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض.

طالب ماجستير بكلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الصدىء البشفر 0553252591

Abstract:

This research was conducted to study the case of (the effect of administrative development in improving job performance) in the study sample (employees of private sector companies) in Riyadh, Saudi Arabia. The study began by reviewing the problem in the sample by asking (how does administrative development affect the job performance of employees of private sector companies) and side questions branched out from it to determine how methods and programs that achieve the goal, and are their differences in results based on the type of company or sector? Are there any challenges to this development in achieving the desired results, and how can they be overcome? The study included 76 participants, and the stability of the questionnaire was judged and calculated in the Alpha Cronbach laboratories. The study reached impressive results, including that the training programs lead to improving efficiency, increasing satisfaction, developing skills, achieving goals, strengthening loyalty and sustainability ties, and preserving the company's capabilities by maintaining its employees. The study also pointed to the existence of some challenges such as lack of funding and the resistance of old employees to change and development, as well as lack of experience and poor implementation or planning for development work, based on which the study made appropriate recommendations that included: assessing the needs of employees for training and designing programs that accommodate this, working on developing skills and leadership, encouraging a culture of continuous learning, while monitoring performance, analyzing results, motivating employees, and evaluating and developing the institution continuously.

Keywords: Impact of administrative development – Job Performance improvement – Staff training.

Midocean University

College of Management

Department of Project Management



The impact of management development on improving job performance

For employees of private sector companies in Riyadh, Saudi Arabia

Prepared By:

Elsiddig Ali Elsiddig Elbasheer

Academic No: 241001297

Supervised By:

Dr.

Year 2024

Copyright belongs to Midocean University