

عنوان المشروع البحثي:

أثر التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية: بالتطبيق على شركة المياه الوطنية
بجدة

أسم الطالب:

عفاف محمد الظاهري

رقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠١٩٢١

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – ٢٠٢٤

أهدي عملي المتواضع هذا إلى صاحب السيرة العطرة،
والفكر المستنير، صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة فلم يبخل علي طيلة حياته،
و كان الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي لله عز وجل ثم هو ،
والذي لم يتهاون في توفير سبيل الخير والسعادة لي..
إلى من كان لي سنداً وعوناً طوال مسيرتي التعليمية، إلى الرجل الأبرز في حياتي
(والدي الحبيب)،
أطال الله في عمره وأمدّه بالصحة والعافية ورعاه .

الشكر والتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه

الحمد لله والشكر لله أولاً الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

وبعد الشكر الله..

أتقدم بالشكر والعرفان إلى مشرفتي د. منى مصطفى العشري
التي لم تبخل علي بالتوجيهات والنصائح والمعلومات القيمة،

ولم تبخل علي بوقتها الثمين، فكانت خير معين لي في علمي هذا، فكل الشكر والتقدير لها على
مجهوداتها العظيمة التي بذلتها ،

من أجل إخراج بحث التخرج بهذا الشكل المتألق الحسن الناجح.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير لوالدين العزيزين وأسرتي الكريمة ،

لكل ما قدموه لي من دعم حتى يتكامل هذا العمل.

وفي الأخير نسأل الله العلي العظيم أن يبارك لنا في عملنا هذا.

ويجعله فيه فائدة لغيرنا.

وشكراً

٢	١. الإهداء
٣	٢. الشكر والتقدير
٤	٣. المستخلص
٥	٤. جدول المحتويات
٧	٥. مقدمة البحث
١٠	٦. مشكلة البحث
١١	٧. أهمية البحث
١٢	٨. أسئلة البحث
١٢	٩. أهداف البحث
١٢	١٠. فرضيات البحث
١٣	١١. نموذج البحث
١٣	١٢. الدراسة الميدانية
١٤	١٣. منهجية البحث
١٥	١٤. هيكل البحث المقترح
١٦	١٥. قائمة المراجع

المقدمة

تعتبر الكوادر البشرية أهم عنصر من عناصر التنمية الاجتماعية والوطنية والأساسية في الإهتمام على مستوى العالم المعاصر الذي يتميز بميزة العقل والقدرة الذهنية للتفكير والإبداع والابتكار ، وهي أيضاً تعتبر عجلة سير المجتمع النامي، وأن قوة الكوادر البشرية وفاعلية أدائها، تعنى قوة المنظمة وقدرتها على المنافسة مع الآخرين في سوق العمل والتحديات والمخاطر التي يواجهها وضمان الإستمرارية والبقاء والتقدم لها، من خلال تحقيق الاستخدام الأمثل من الكوادر البشرية سواء التي تعمل بالمنظمة أو الملتحقة بها .(السلمي ،١٩٩٧، ص٩-١٠) / (عجروء، وميلاط، ٢٠٢١) / (بودبوس ، وزهمول ٢٠٢٠، ص٩-١٠).

يشهد العالم اليوم تطورات وتقلبات جداً واسعة في مجال الأعمال والتنمية البشرية، وفي نهاية القرن العشرين أصبح الاهتمام متزايد وكبير بالكوادر البشرية، حيث برز مفهوم الكوادر البشرية بأنها: مصطلح يطلق على قوة العمل في المنظمة، والموارد البشرية أهم عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى للأموال والتكنولوجيا والتسهيلات الأخرى وهي تجعل من تلك العناصر ذات معنى وفائدة للمنظمة وتعتبر أكثرها فعالية وتأثير على تحقيق أهداف العمل.(الطائي، والعبادي، ٢٠١٥) / (ماهر، ٢٠٠٤) .

حيث أن مفهوم التنمية الكوادر البشرية عبارة عن مجموعة من النشاطات والإجراءات و البرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير بطريقة عقلانية تساهم في تحسين أدائهم الحالي و المستقبلي لأعمالهم (الفارس، وآخرون، ٢٠٠٣)، و أن كانت تنمية الكوادر البشرية هي الهدف، فإن التدريب هو أهم الوسائل المستخدمة لتحقيق هذا الهدف.

ويعتمد نجاح المنظمة بشكل أساسي على كفاءة البرامج التدريبية التي تنمي المهارات لدى الكوادر البشرية العاملين بها و إستخدامها بشكل فعال و تأثيرها على سلوك ومهارات الأفراد والمجموعات بها ، لتحقيق التحسين والتطوير بشكل فعال و مستمر والتي تركز على المهارات الشخصية لتأثيرها على سلوك الفرد إيجاباً و توجيهية بشكل صحيح ، وأيضاً قدرة الفرد على التعامل مع الآخرين ، و المهارات الإدارية تعمل على تحسين أداء العامل بشكل ناجح لتحقيق أهداف المنظمة و غاياتها من خلال وضع خطط عن طريق تحقيق المرجوة من أهداف البرامج التدريبية المقامة في المنظمة و دورها في تحسين الكادر البشري حسب الإحتياجات الخاصة والعامة.(عبد الواحد، ويعيش، ٢٠٢١).

ويذكر (البيومي ، ٢٠٢٠) أنه لم يعد هناك أي شك بأن الموارد البشرية هي إحدى مقومات ونجاح أي منظمة ، بل يمكن القول أنها عنصر الأساسي لنجاح وتميز أي منظمة ، وفق استخدام إمكانياتها المادية المتاحة وهذا يعتمد على تدريب العاملين ورفع مستوى أدائهم وتطوير مهاراتهم وإكسابهم المهارات المختلفة من أجل رفع مستوى التحديات والتغيرات السريعة جداً التي تؤثر على هذه المنظمات ، والعمل على تهيئة العاملين عن طريق إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المناسبة التي من خلالها يستطيع العاملون استيعاب هذه التغيرات مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وتميزهم.

ويعتبر التدريب موضوعاً أساساً من موضوعات الإدارة نظراً لارتباطه المباشر بالتنمية الكوادر البشرية وهو نوع من أنواع الإستثمار في الكوادر البشرية فهو عبارة عن مخطط علمي مدروس وجهت تنظيمي يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات وتغيير سلوكيات الأفراد وتزويد بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من الارتقاء لمستوى المهارات المطلوب والوصول للتميز الذي يؤدي إلى بلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة.(القحطاني، ٢٠١٥) .

ويعد التدريب من العوامل الداخلية المكتملة وتسهم بشكل كبير في نيل المنظمة لأهدافها الرئيسية في نهاية المطاف ،ونلاحظ هنا أن تعريف التدريب وتعريف الكوادر البشرية يشتركان بالكثير من النقاط، وهذا ليس بالأمر المستغرب، طالما أن التدريب هو أهم وسائل المستخدمة لتحقيق تنمية الكوادر البشرية ، وليس هذا فقط بل إنه عند النظر لتنمية الكوادر البشرية كنظام يتكون من نشاطات مترابطة ،فإننا نجد أن التدريب المستمر للأفراد العاملين ، لهو أهم أنشطة أو عناصر هذا النظام . (Zahid & Khan. ٢٠١١)

ويعتبر الكادر البشري أهم مقومات نجاح المنظمات وأثن أصولها وذو قيمة عالية، لذلك أصبحت الشركات والمؤسسات تركيز بشكل كبير على التدريب وتلقي إهتماماً ملحوظ في الآونة الأخيرة وخصوصاً بعد أزمة كورونا على أهمية وجود التدريب لديها باختلاف نظرتهم على هذا الموضوع إلا أن جميعهم يتفقون على أنه عملية مهمة وضرورية لتحقيق الفعالية المزدوجة بالنسبة للكادر البشري العامل بها بشكل خاص وبالنسبة للمنظمة بشكل عام. (الكلادة ، ٢٠٠٨).

ولابد من إدارة الكادر البشري من حيث التركيز على أهميته وحاجاته ووحدته وتكامله واندماجه بالمنظمة وتحقيق المنفعة منه وبعثني به وبتمميته وتطويره بصورة مستمرة، ولصقل الكادر البشري لابد من تحقيق: (حاجاته وتصرفاته وممارساته وكيفية تنمية وكيفية رفع كفاءته وفعاليته). (الكلادة ، ٢٠٠٨).

وجميع المؤسسات والشركات تركز على تطورهم في جودة أعمال مؤسساتهم أنشطتها وكفاءة أدائها من خلال استخدامها الأمثل للكوادر البشرية وأيضاً التي أعطيت اهتمام كبير للتدريب في منشأتها استطاعت تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة واضحة. (مصباح ، ومختاري ، ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) / (هارون ، و أوباجي ، ٢٠٢١-٢٠٢٢).

اتفقت أغلب الدراسات الموجودة في الوقت الحالي على أن أهم الموارد وأثمنها هو المورد البشري لديها وركزت بشكل كبير على التدريب لزيادة الإنتاجية لديهم كفاءاته وتنمية مهارات وتزويده بالمعارف والتطوير يكون من خلال إخضاع العامل لديهم لدورات تأهيلية لتطوير الأداء وإكسابه خبرات جديدة في مجال عمله.

لكنهم غفلوا عن أهمية معرفة الطريقة والأسلوب المناسب لرفع كفاءتهم من خلال وضع الخطط التدريبية وجود خطط مدروسة لهذه البرامج من خلال معرفة احتياجات الكوادر البشرية العاملة في المنظمة لتطوير ورفع مهاراتهم وكفاءاتهم لتحقيق الأهداف الشخصية وأهداف المنظمة على حسب الاحتياجات الأفراد على الصعيد الشخصي أو الإداري و ذلك من خلال وضع اختبارات لهم وعدم مناسبة التدريب للموظف لمعرفة خبراتهم القديمة ومعرفة ماذا يحتاجون من معارف لتطويرهم ورفع كفاءتهم ومن ثم نقلها لهم بأساليب معينة المطلوب لإحداث التغير في السلوك إيجاباً لهم وتأثيره على الإنتاجية العامل وتمكنهم من التكيف والاستجابة للتغيرات التي تطرأ في داخل وخارج المنظمة ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي وبعدها تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة. (عبد الواحد، واخرون ، ٢٠٢١) / (قماح، وكواهي ٢٠٢١)

ويمكن للتدريب أن يلعب دور استراتيجي في إدارة المواهب والتطوير التنظيمي وتطوير مهارات السلوكية والشخصية والإدارية للكوادر البشرية لتحقيق أهداف العمل من خلال الاستثمار في تدريب وتطوير الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات بناء وظيفة موارد بشرية عالية الأداء تدفع النمو المستدام والنجاح. (إبراهيم ٢٠١٧) / (بوحشيشة ٢٠١٩-٢٠٢٠) / (عجروود ، وميلاط ٢٠٢١).

تمكن أهمية التدريب وأثره بشكل مباشر على الكوادر البشرية من أجل تحقيق التطوير ورفع كفاءاتهم في العمل وزيادة الإنتاجية المنظمة وتنمية المهارات وصقلها بالشكل الذي يمهد الطريق نحو ازدهار ونمو المنظمة من أجل مواجهة التغيرات على الصعيد بيئة الداخلية والخارجية، مما يستوجب وجود أثر إيجابي ينعكس على الكوادر والمنظمة. (احميدي، وكاملة، ٢٠٢٢).

وبشكل عام فإن تأثير التدريب على رفع مهارات الموارد البشرية له دور فعال في بناء قوة عاملة مختصة في مجال الموارد البشرية قادرة على قيادة النجاح التنظيمي، وتعزيز مشاركة الموظفين، والمساهمة في أهداف العمل الاستراتيجية من خلال الاستثمار في تدريب وتطوير الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات تعزيز قدراتها في مجال الموارد البشرية واكتساب ميزة تنافسية في السوق ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتوضح: مدى أثر التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية: بالتطبيق على شركة المياه الوطنية بجدة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراصة

تواجه المنظمات صعوبة تكمن في ضعف تدريب الكوادر البشرية مما يؤدي إلى تحديات كبيرة والمتخلفة في تحقيق تحسين للكوادر لديها ، عدم وضع خطط تدريبية لجميع المستويات المختلفة في المنظمة ، وعدم قدرة الكوادر البشرية على التكيف مع المتغيرات والتحديات في بيئة العمل ، ويؤثر على الأداء المهام لديهم التي تعزز لبقائهم في دائرة التنافس مع الآخرين وتتشكل الفجوات على النحو التالي :

الفجوات النظرية:

جميع الدراسات السابقة ذكرت أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية لكنها غفلة عن أهم نقطة وهي في وجود نقص في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التي تتوافق مع أهداف العمل واحتياجات الأفراد و قد لا تتماشى برامج التدريب دائماً مع الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وعندما لا تدعم أهداف التدريب أهداف العمل بشكل مباشر ، فقد يؤدي ذلك إلى الانفصال بين جهود تطوير الموظفين ، ومن الخطأ وجود نهج واحد يناسب الجميع حيث إن استخدام نهج تدريبي عام يناسب الجميع قد لا يعالج بشكل فعال احتياجات الموظفين ويمكن أن يؤدي تصميم برامج التدريب لاستيعاب أنماط التعلم المختلفة ومستويات المهارات والأدوار الوظيفية ، دون وجود أي أثر للتدريب على المتدرب وعليه فإن هناك برامج تدريبية لا تمثل أي إضافات حقيقة للمتدرب ، وجود تحسين و تطوير مستمر للبرامج التدريبية من خلال التغيرات المستمر التي تحدث في البيئة المحيطة. (عجرو، وميلاط ٢٠٢١) / (طبيي ، و طبوش . ٢٠١٧) / (بلقاسم ، ونذار ٢٠١٦-٢٠١٧).

الفجوات التطبيقية:

جاءت الدراسة هذه تطبيق وتحل مشكلة الضعف في التدريب الموجود بالمنظمة المراد التطبيق عليها لتبين أثر التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية و أن عدم كفاية الموارد من خلال تحديد الميزانية المحدودة، وقود الوقت، وعدم كفاية البنية التحتية تحديات كبيرة أمام تقديم برامج التدريب الشاملة أو عدم القدرة على توفير التدريب لجميع الموظفين الذين يحتاجون إليه، نقص الدعم الإداري حيث أنه و بدون دعم المديرين والمشرفين، قد تفتقر جهود تدريب الموظفين إلى التوجيه والمساءلة ، ويلعب المديرون دورًا حاسمًا في تعزيز نتائج التدريب و تصميم التدريب وتقديمه بشكل غير فعال لأنه قد تفشل برامج التدريب المصممة أو المقدمة بشكل سيء في إشراك المشاركين ونقل المعرفة بشكل فعال أو قد يكون محتوى التدريب قديمًا أو غير ذي صلة أو لا يتناسب مع الأدوار والمسؤوليات الوظيفية للموظفين. الافتقار إلى القياس والتقييم سبب عدم وجود آليات مناسبة لقياس فعالية التدريب وتقييم نتائج التعلم، قد تواجه الشركات صعوبة في تقييم العائد لمبادراتها التدريبية قوية، مثل تقييمات ما قبل وبعد التدريب، واستطلاعات الرأي، ومقاييس الأداء، أمرًا ضروريًا لتحديد على الاستثمار مجالات التحسين وإظهار قيمة برامج التدريب، عدم توفر الأماكن المخصصة للتدريب في المنشآت. تتطلب معالجة هذه التحديات اتباع نهج استراتيجي لتدريب الموظفين يؤكد على التوافق مع أهداف العمل، وتخصيص الموارد الكافية، والدعم الإداري، وخبرات التعلم المخصصة، والتصميم والتنفيذ الفعالين، والتقييم الدقيق، وممارسات إدارة المواهب الاستباقية. ومن خلال التغلب على هذه العقبات، يمكن للشركات تعظيم فعالية جهودها التدريبية وتعزيز القوى العاملة الماهرة والقادرة على تحقيق النجاح التنظيمي. ومشكلة هذه الدراسة جاءت كالمحاولة عن الإجابة على الأسئلة التالية :

ما هو أثر التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية على شركة المياه الوطنية بجدة ؟

تتركز أهمية البحث من خلال معرفة أثر التدريب رفع مهارات الكوادر البشرية في المنظمة و معرفة المهارات والكفاءات التي تحتاجها الأفراد و قدرتهم على التكيف مع التطورات الجديدة وقدرتها على النمو و البقاء رغم التحديات، يلعب التدريب دوراً حيوياً في تعزيز كفاءة الموارد البشرية داخل الشركات، حيث أن هناك علاقة قوية بين التدريب و مهارات الكوادر البشرية على النحو :

الأهمية النظرية:

الأهمية التي تستمدّها دراسة موضوع البحث: (أثر التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية) إضافة لأهمية لتأثير التدريب على رفع كفاءات الكوادر البشرية و تأثيره الإيجابي على أفراد المنظمة وسلوكياتهم و تحقيق أهداف المنظمة والعمل، وجاء مكمل للدراسات السابقة أُنْفَقَتْ على أهمية التدريب في رفع مهارات وكفاءات الكوادر البشرية. (عجرو، وميلاط ٢٠٢١) / (طبيي، و طبوش . ٢٠١٧) / (بلقاسم، ونذار ٢٠١٦-٢٠١٧).

غفلت الدراسات عند دراسة أهمية التدريب في رفع مهارات الموارد البشرية من خلال الاهتمام بالبرامج التدريبية وتصميم والتنفيذ الخطط والبرامج المناسبة للاحتياجات افراد المنظمة ، ومن أهمها : المساعدة على رفع مهارات المتنوعة للأفراد المنظمة و تزويد العاملين بالمعارف المطلوب لأنجاز العمل بأفضل شكل ، تزويد العاملين بالمعارف المطلوب لأنجاز العمل بأفضل شكل ، ووضع خطط وبرامج تدريبهم على حسب الاحتياجات العمل المتغيرة ،و معرفة المهارات والكفاءات الموجودة بالمنظمة وتطويرها من خلال تدريبها على حسب الاحتياج ، ووضع خطط وبرامج تدريبية على حسب الاحتياجات العمل المتغيرة ، يزيد التدريب من التفاعل بين أفراد وجماعات المنظمة ،الأثار الإيجابية المعكوسة على الفرد و المنظمة ، تحقق أفضل أداء متميز للعامل بالمنظمة ، الإستفادة المثلى للكوادر البشرية ، تشجيع العاملين في المنظمة وتحقيق الإستمرارية الأداء الجيد و الفعال ، خلق بيئة عمل سليمة وتنافسية ، تزويد العاملين بالمعارف و المهارات عن طبيعة أعمالهم .

الأهمية التطبيقية:

يأتي هذا البحث بأهمية من خلال دراسة أثر التدريب على رفع مهارات الكوادر البشرية من جهة تحقيق النتائج المتوقعة منه في تحسين أداء العاملين في شركة المياه الوطنية من خلال تفعيل البرامج المناسبة لاحتياجاتهم وتصميمها ما يوافق أهداف المنظمة، في طور تقوية الجانب التدريبي لديهم ،و ستكون الدراسة التطبيقية بمثابة سد فجوة متعلقة بالدراسات السابقة الموجودة بما يتعلق بالتدريب في المؤسسات و أثره في رفع كفاءات الكوادر البشرية .

باختصار، يعد التدريب فعالاً في رفع مهارات الكوادر البشرية داخل الشركات من خلال تطوير مهارات المتخصصين في الموارد البشرية، وتمكين التكيف مع التغييرات، وتحسين العمليات والإجراءات، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتسهيل المساهمة الإستراتيجية في الأهداف التنظيمية، وضمان الامتثال للمتطلبات القانونية. من خلال الاستثمار في مبادرات التدريب لمحترفي الموارد البشرية، يمكن للشركات بناء قوة عاملة ماهرة وقادرة في مجال الموارد البشرية تقود النجاح التنظيمي.

ومن هنا تحاول هذه الدراسة الوصول إلى النتائج المرجوة وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية وهي كالآتي :

- ١ /ما واقع دور التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة؟
- ٢ /ما المعوقات دور التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة؟
- ٣ /إلى أي مدى يؤثر التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة
- ٤ /إلى أي مدى تؤثر البرامج التدريبية على الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة؟

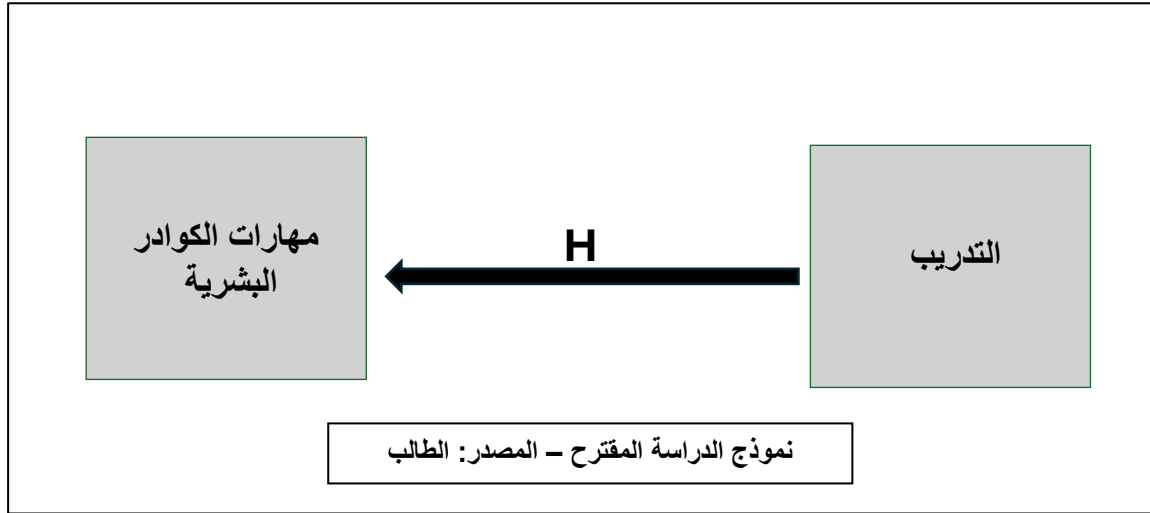
٥- أهداف البحث :

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- ١ /التعرف على واقع دور التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.
- ٢ /الكشف عن معوقات دور التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.
- ٣ /التعرف على أي مدى يؤثر التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.
- ٤ /التعرف على أي مدى تؤثر البرامج التدريبية على الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.

٦- فرضيات البحث

- ١ /توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور التدريب ورفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.
- ٢ /تؤثر المعوقات في دور التدريب في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.
- ٣ /يؤثر التدريب إيجابياً في رفع مهارات الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.
- ٤ /تؤثر البرامج التدريبية على الكوادر البشرية بشركة المياه الوطنية بجدة.



٨ - الدراسة الميدانية

تأسست شركة المياه الوطنية عام ٢٠٠٨ ميلادي، هي شركة مساهمة سعودية، مملوكة بالكامل للدولة متمثلة في صندوق الاستثمارات العامة ، تقدم خدمات المياه والصرف الصحي على أسس تجارية سليمة وفقاً لأحدث المعايير العالمية ، وذلك بتضافر جهود الكوادر الوطنية كما تقوم ايضاً بتكريس جهودها لتأمين مياه شرب ذات جودة عالية لجميع العملاء، وربط جميع المنازل بشبكات المياه والصرف الصحي، والحفاظ على موارد المياه الطبيعية وحماية البيئة، والاستفادة القصوى من مياه الصرف الصحي التي تتم معالجتها بأفضل التقنيات .

تحرص الشركة على تقديم الخدمات بأفضل الطرق والتقنيات لجميع العملاء، وتعمل على تطوير الكفاءات السعودية وتدريبها حسب أحدث المعايير العالمية.

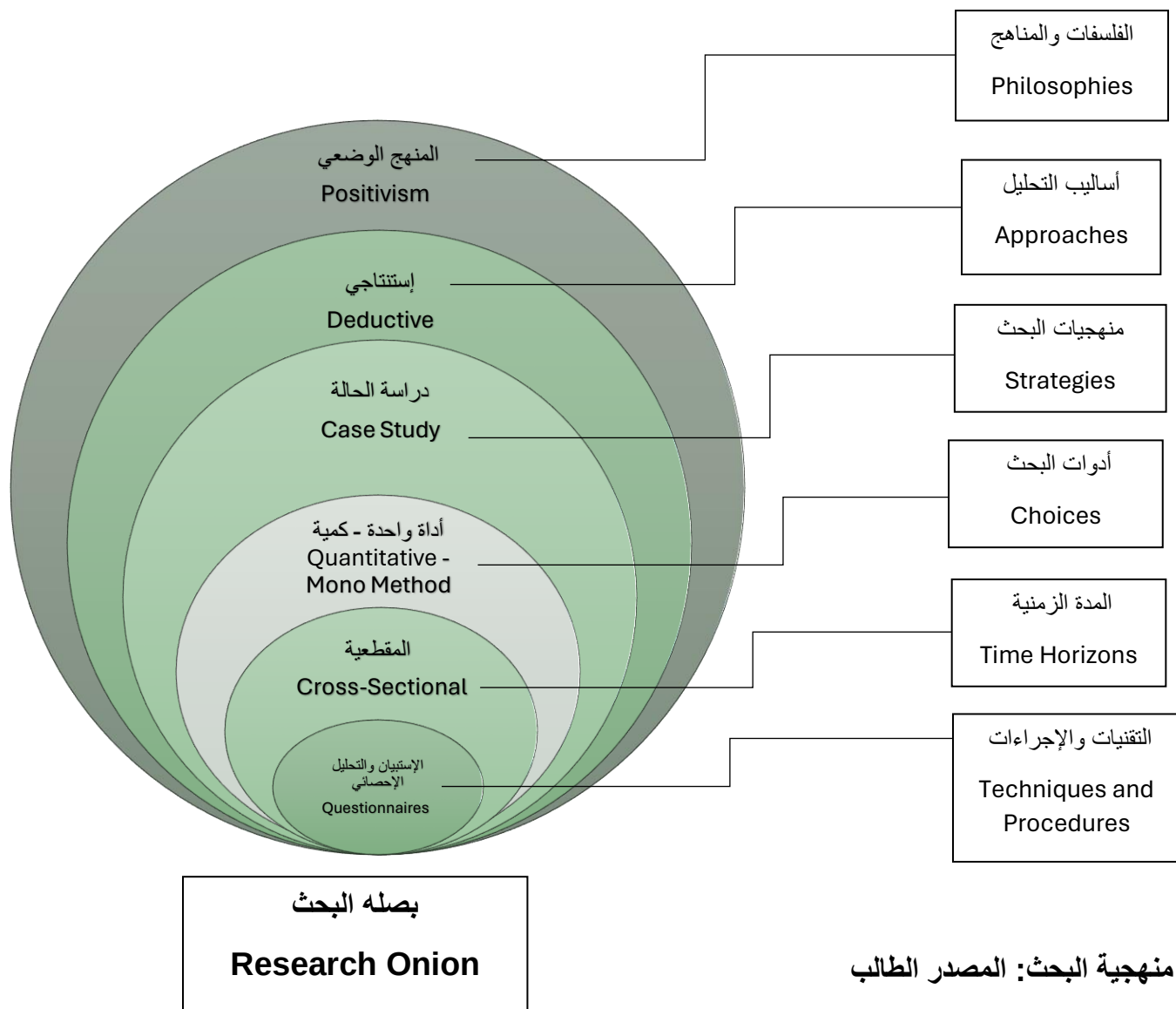
وتضم حوالي ٦٧٠٠ موظف في المملكة العربية السعودية، وفي مدينة جدة حوالي ٦٨٧ موظف .

ويمتلك العديد من موظفي شركة المياه الوطنية مؤهلات علمية من جامعات مختلفة في حول المملكة العربية السعودية.

وتتمثل أهم الخدمات التي تقدمها شركة المياه الوطنية في تقديم خدمات المياه والصرف الصحي :

توفير وإيصال مياه شرب ذات جودة عالية للقطاع السكني وربط جميع المنازل بشبكات المياه والصرف الصحي والحفاظ على موارد المياه الطبيعية والكشف عن تسربات المياه داخل العقار وخدمة عزل خزانات المياه الأرضية وتركيب العدادات للوحدات السكنية المستقلة ويتكون مجتمع الدراسة الحالية من الموظفين الإدارة لشركة المياه الوطنية بجدة .(٢٠٢٤)،شركة المياه الوطنية،تاريخ: ٢٠٢٤/٣/٢١

<https://www.nwc.com>



ملخص منهجية البحث: المصدر الطالب

- ١ - الفلسفات والمناهج : Philosophies : المنهج الوضعي Positivism
- ٢ - أساليب التحليل : Approaches : إستنتاجي Deductive
- ٣ - منهجيات البحث : Strategies : دراسة الحالة Case Study
- ٤ - أدوات البحث : Choices : أداة واحدة - كمية Quantitative - Mono Method
- ٥ - المدة الزمنية : Time Horizons : المقطعية Cross-Sectional
- ٦ - التقنيات والإجراءات : Techniques and Procedures : الإستبيان والتحليل الإحصائي Questionnaires

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة .

الفصل الثاني : الإطار النظري .

الفصل الثالث : منهجية البحث .

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي .

الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة .

- طبيبي، فاطمة الزهراء & طبوش، مريم. (٢٠١٧). "دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة للبناءات المصنعة الحديدية و النحاسية". كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانه.
- ماهر، أحمد. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية. ٤٨ شارع ذكريا. تانيس سابقاً.
- الطائي، يوسف حليم & العبادي، هاشم فوزي (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية – قضايا معاصرة في الفكر الإداري. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان
- بودبوس، سامي & زهمول، خالد (٢٠٢٠). إدارة الموارد البشرية – رؤية استراتيجية وتطبيقات علمية. دار الكتب الوطنية بنغازي. ليبيا.
- الكلاهد، طاهر محمد (٢٠٠٨). إدارة وتنمية الموارد البشرية. دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع. عمان. الأردن.
- السلمي، علي (١٩٩٧). إدارة الموارد البشرية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة.
- عجرو، كريمة & يخلف، ميلاط. (٢٠٢١). "دور التدريب في تحقيق التطوير التنظيمي". كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل.
- الفارس، سليمان خليل & حاته، عيسى & مباركة، يسرى (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية (الأفراد). منشورات جامعة دمشق.
- القحطاني، محمد دليم. إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. (٢٠١٥). الطبعة الرابعة. العبيكان.
- بلفاسم، امحمد & نزار، حاج. (٢٠١٦-٢٠١٧). "أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب"، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- الخميس، فضا. (٢٠٢٣). "أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين"، جمعية النجاة الخيرية، التجارة والتمويل.
- عبد الحكيم، بن يحي. (٢٠٢٣). "أثر تدريب الموارد البشرية على تفعيل الإدارة الإلكترونية"، جامعة ابن خلدون-تيارت.
- مريمة، عبدالواحد & بن يعيش، فتحية. (٢٠١٧-٢٠١٨). "أثر التدريب والتحفيز للموارد البشرية على المردودية الاقتصادية للمؤسسة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية-ادار.
- بن هيبه، رانية & لروي، يسرى، مجاهد. (٢٠٢١-٢٠٢٢). "أثر التدريب على تحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية-ادار. الجزائر.
- قماح، صليحة & لمطيش، لويضة. (٢٠٢١-٢٠٢٢). "دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي". كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.
- مصباح، وليد عرفات & مختاري، سيف الدين. (٢٠٢٢-٢٠٢٣). "دور التدريب في تحسين انتاجية العاملين بالمؤسسات الاقتصادية"، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- هارون، كسيلة & أوباجي، أنيس، (٢٠٢١-٢٠٢٢). "دور التدريب في تنمية الموارد البشرية". كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانه.

- بن دوبة، بدرة & السوداني، حياة. (٢٠٢٠-٢٠٢١). "لتدريب المهني وأثره على مردودية الانتاج المؤسساتي"، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية. ادرار. الجزائر .
- سلام ، فريد. (٢٠٢١). "دور إدارة الموارد البشرية في تنمية مهارات الأفراد"، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين. سطيف.
- عبداللطيف ، حابي . (٢٠١٨). "التدريب في المؤسسة و دوره في تطوير الكفاءات-دراسة حالة عينة من مؤسسات". جامعة أبي بكر بلقايد . ولاية تلمسان.
- أكروم ،سفيان &حمودة ، داود (٢٠٢٠). "أثر تطبيق إستراتيجيات التدريب على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة فندق هولدي ان" ، جامعة جيجل .
- احمدي ، عبد الناصر & كاملة، أحمد. (٢٠٢٢). "دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية"، جامعة ابن خلدون-تيارت.
- بوزرقاطة ،أمال . "أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة: موظفي مديرية "، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- عفايفية ،وداد & براهيمية، حسين. (٢٠٢٣). "دور التدريب في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين".
- بن عمارة ، ياسين. "فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية " ، فرع تقرت.
- البقي ، عبدالله نوار. (٢٠٢٠). "أثر التدريب على مستوى أداء الموظفين" . رسالة ماجستير.
- كروم ،فضيلة & رايح ، شمس الهدى. (٢٠٢٣). "دور التدريب في رفع أداء العمال بالمؤسسة "، جامعة احمد دراية-ادرار.
- شراد ،علاء الدين & حمدان ، حمزة. (٢٠٢٢). "إدارة الموارد البشرية وسياسات الرفع من كفاءتها" . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي.
- سعدي، هثيم & نور الدين ،مايدي (٢٠٢٣). "دور تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة: المؤسسة الإستشفائية عاليا صالح-تبسة"، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة .
- خباطي ، ساره & بودببزة ، ريان (٢٠٢١) "تنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية". كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير.
- عبيود & الزيتوني. (٢٠٢١). "دور إدارة الموارد البشرية في تفعيل قيمة الكفاءات بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية".
- سكفالي ، أمال & طالب ن مروة . (٢٠٢٣). "تنمية الكفاءات و دورها في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة" دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغار . ولاية قالة .
- سعيدة ، بوحنة & غيبور ، فتحية . "تنمية الكفاءات و أثرها في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية "، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل .
- بن حاوش ،دنية & بوطبة ،شريفية . (٢٠١٩) . "دور تقييم الكفاءات في تثمين الموارد البشرية-دراسة حالة ، " . كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ،جامعة ابن خلدون-تيارت .

جدي ،سليم & غلاب ، ضريفة. (٢٠٢٢). " أثر إدارة الكفاءات على تنمية الموارد البشرية-دراسة حالة مؤسسة الاتصالات"، جامعة العربي التبسي . الجزائر.تبسة

مفتاح ، صالح .(٢٠٠٤) . إدارة الموارد البشرية و تسيير المعارف في خدمة الكفاءات (المهارات) .جامعة ورقلة .

أحلام شتيوي, & عبير حدادة. (٢٠٢٢). "تنمية الموارد البشرية في القطاع السياحي".

موسى , الصرايرة & أكثم. (٢٠٢١). استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية: دراسة حالة شركة مجمع الشرق الأوسط للصناعات الهندسية والإلكترونية. (LG) المجلة العربية للإدارة, ٤١(١), ٢٢٩-٢٥٦.

صلاح الدين، حدادي. (٢٠١٣-٢٠١٤). "الموارد البشرية للإدارة"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر .

عبود، عبد العليم محمد. (٢٠١٦). "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وعلاقتها بتفعيل الأداء المؤسسي"، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

رضا، جنان.(٢٠٢٢-٢٠٢٣). " تنمية الموارد البشرية وإدارة المعرفة " ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد لمين دباغي سطيف.

عائدة، بوحشيشة.(٢٠١٩-٢٠٢٠) . "علاقة إدارة الموارد البشرية بالتغيير التنظيمي " ، كلية العلوم الإنسانية ،جامعة محمد الديق بن يحي . جيجل.

تواتي، إدريس. (٢٠١٣-٢٠١٤). "رؤية في إدارة الموارد البشرية " ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر.

صورية، زاوي & ميلود، تومي. (٢٠١٥) . " دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية -أبحاث اقتصادية وإدارية العدد السابع عشر جوان ٢٠١٥ " ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة .الجزائر.

لعمرى، أحمد & محسن ،زوييدة &ديون ،عبدالقادر.(٢٠١٥-٢٠١٦). "أثر نظام الموارد البشرية على استقرار العاملين في المؤسسة الطاقوية " ،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،قسم العلوم الاقتصادية ،جامعة قاصدي مرباح .ورقلة.

حسن ،منى طلعت حسن .(٢٠٢٢). "أثر التطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية المعلومات مهارات أداء الموارد البشرية " ،مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة .مدرس بقسم الدراسات السياحية .معهد سيناء العالي للدراسات النوعية .المجلد ٢٢.العدد ٣. ص ٣٦٦-٣٨٤ .

خويلدات ، إيمان.(٢٠١٣-٢٠١٤). " أثر تسيير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الوطنية " ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح . ورقلة.

إبراهيم ، وفاء سلمان . (٢٠١٧) . "مهارات الموارد البشرية ودورها في تحقيق الإبداع التنظيمي .دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الكادر التدريسي" ، جامعة بولي تكنيك .دهوك .

المراجع المواقع الإلكترونية :

(٢٠٢٤)، شركة المياه الوطنية، تاريخ: ٢١/٣/٢٠٢٤، <https://www.nwc.com>

المراجع الأجنبية

- Zargar, E., & Rezaee, M. (٢٠١٤). The study of knowledge management effect on performance rate of employees. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, ٢(٣ (s)), pp-٣٠٦١.
- Zahid Iqbal, M., & Khan, R. A. (٢٠١١). The growing concept and uses of training needs assessment: A review with proposed model. *Journal of European Industrial Training*, ٣٥(٥), ٤٣٩-٤٦٦.
- Gascó-Hernández, M., Martin, E. G., Reggi, L., Pyo, S., & Luna-Reyes, L. F. (٢٠١٨). Promoting the use of open government data: Cases of training and engagement. *Government Information Quarterly*, 35(٢), ٢٣٣-٢٤٢.
- Nasikhin, M. A., & Danila, N. (٢٠١٨). The impact of knowledge management on work performance through the employees' competence: A case study of "MP" Bank. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, ٢٠(٣), ٣٤١-٣٤٦.
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (٢٠١١). Impact of training and development on organizational performance. *Global journal of management and business research*, ١١(٧), ٦٣-٦٨.

مراجع الملاحق

المراجع العربية

- طبيبي، فاطمة الزهراء & طبوش، مريم. (٢٠١٧). "دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة للبناءات المصنعة الحديدية و النحاسية". كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة.
- عجروود، كريمة & يخلف، ميلاط. (٢٠٢١). "دور التدريب في تحقيق التطوير التنظيمي". كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل.
- عبد الحكيم، بن يحي. (٢٠٢٣). "أثر تدريب الموارد البشرية على تفعيل الإدارة الإلكترونية"، جامعة ابن خلدون-تيارت.
- مريمة، عبد الواحد & بن يعيـش، فتحيـة. (٢٠١٧-٢٠١٨). "أثر التدريب والتحفيز للموارد البشرية على المردودية الاقتصادية للمؤسسة". كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد درااية-ادرار.
- بن هيبه، رانية & لروي، يسرى، مجاهد. (٢٠٢١-٢٠٢٢). "أثر التدريب على تحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية". كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد درااية-ادرار. الجزائر.
- قماح، صليحة & لمطيش، لويـزة. (٢٠٢١-٢٠٢٢). "دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي". كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل.
- مصباح، وليد عرفات & مختاري، سيف الدين. (٢٠٢٢-٢٠٢٣). "دور التدريب في تحسين انتاجية العاملين بالمؤسسات الاقتصادية"، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- بن دوبة، بدرة & السوداني، حياة. (٢٠٢٠-٢٠٢١). "التدريب المهني وأثره على مردودية الانتاج المؤسستي"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد درااية. ادرار. الجزائر.

- سلام ، فريد. (٢٠٢١). "دور إدارة الموارد البشرية في تنمية مهارات الأفراد"، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين. سطيف.
- عبداللطيف ، حابي . (٢٠١٨). "التدريب في المؤسسة و دوره في تطوير الكفاءات-دراسة حالة عينة من مؤسسات". جامعة أبي بكر بلقايد . ولاية تلمسان.
- أكروم ،سفيان &حمودة ، داود (٢٠٢٠). "أثر تطبيق إستراتيجيات التدريب على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة فندق هولدي ان" ، جامعة جيجل .
- احميدي ، عبد الناصر &كاملة، أحمد. (٢٠٢٢). "دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية"، جامعة ابن خلدون. تيارت.
- عفايفية ،وداد & براهيمية ،حسين. (٢٠٢٣). "دور التدريب في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين".
- بن عمار ، ياسين. "فعالية التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية " ، فرع تقرت.
- خباطي ، ساره & بودبيزة ، ريان (٢٠٢١) "تنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية " .كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير.
- سعيدة ، بوحنة & غيبور ، فتحية . " تنمية الكفاءات و أثرها في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية "، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل .
- بن حاوش ،دنية & بوطبة ،شريفة .(٢٠١٩) . "دور تقييم الكفاءات في تئمين الموارد البشرية-دراسة حالة ، " .كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ،جامعة ابن خلدون-تيارت .
- جدي ،سليم &غلاب ، ضريفة. (٢٠٢٢). " أثر إدارة الكفاءات على تنمية الموارد البشرية-دراسة حالة مؤسسة الاتصالات " ، جامعة العربي التبسي تبسة . الجزائر .