

أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة بالسعودية

أسم الطالب

فهد علي إبراهيم عداوي

المشروع الثاني-التكليف 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1-3 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي اعتمدتها الدراسة الحالية للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته. وتُعد منهجية الدراسة الخطة الإجرائية التي يتبعها الباحث للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. ويتضمن هذا الفصل عرضاً لتصميم البحث، وتعريف المتغيرات إجرائياً، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل. وقد تم اختيار المنهجية المناسبة بما يتوافق مع طبيعة البحث الذي يهدف إلى قياس أثر متغير مستقل (التدريب والتطوير) على متغير تابع (أداء الموظفين) في بيئة الشركات الصغيرة بالمملكة العربية السعودية.

2-3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

لتحقيق الدقة في القياس والتحليل، يتم تعريف متغيرات الدراسة إجرائياً بناءً على أدوات القياس المستخدمة في هذه الدراسة (الاستبانة)، وذلك على النحو التالي:

1. المتغير المستقل: برامج التدريب والتطوير

- التعريف الإجرائي: يُقاس هذا المتغير من خلال درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول من الاستبانة، والتي تقيس مدى توفر برامج التدريب، جودة هذه البرامج، ملاءمتها لاحتياجات العمل، وتنوع أساليب التدريب المستخدمة في الشركات الصغيرة.
- أبعاد القياس: (جودة التدريب، ملاءمة التدريب، أساليب التدريب، مدة التدريب، تقييم التدريب).

2. المتغير التابع: أداء الموظفين

- التعريف الإجرائي: يُقاس هذا المتغير من خلال درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني من الاستبانة، والتي تقيس مستوى إنتاجية الموظف، جودة العمل المقدم، الالتزام الوظيفي، والقدرة على حل المشكلات.

- أبعاد القياس: (الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام، المهارات المكتسبة، السلوك الوظيفي)

3. المتغيرات الوسيطة:

- التحفيز والرضا الوظيفي: تُقاس من خلال فقرات مخصصة في الاستبانة لقياس مستوى شعور الموظف بالرضا والدافعية نتيجة برامج التدريب.

3-3 تصميم البحث

اعتمدت الدراسة في تصميمها على نموذج "البصلة البحثية (Research Onion)" لتحديد الطبقات المنهجية للبحث، وذلك لضمان الشمولية والدقة، وذلك على النحو التالي:

- فلسفة البحث (Research Philosophy): اعتمدت الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism)، حيث يتم جمع بيانات كمية قابلة للقياس والإحصاء لاختبار الفرضيات الموضوعية حول العلاقة بين التدريب والأداء.
- منهج البحث (Research Approach): تم استخدام المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach)، حيث تم البدء بالنظريات والفرضيات الموجودة في الأدبيات (الفصل الثاني) ثم اختبارها ميدانياً.

- خيار البحث (Research Choice): اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي مع دعمه ببعض البيانات النوعية من خلال المقابلات المفتوحة إن لزم الأمر.

- استراتيجية البحث (Research Strategy): تم استخدام استراتيجية المسح الميداني (Survey Strategy) عبر توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين.

- الأفق الزمني (Time Horizon): الدراسة مقطعية (Cross-sectional)، حيث تم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة خلال الفصل الدراسي الحالي.

- التقنيات والإجراءات (Techniques and Procedures): تشمل تصميم الاستبانة، تحديد العينة، جمع البيانات، وتحليلها إحصائياً.

وبشكل عام، صُنّف تصميم البحث على أنه وصفي تحليلي، حيث يصف واقع التدريب في الشركات الصغيرة، ويحلل العلاقة الإحصائية بين المتغيرات.

3-4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

1. **مجتمع البحث: (Population)** يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات الصغيرة المسجلة في المملكة العربية السعودية. ولأغراض عملية، تم حصر المجتمع في الشركات الصغيرة العاملة في قطاع الخدمات والتجزئة في منطقة محددة (مثل منطقة جازان أو الرياض) لضمان إمكانية الوصول للبيانات، وذلك تماشياً مع ما تم الإشارة إليه في الإطار العام.

2. **عينة البحث: (Sample)**

- **حجم العينة:** تم تحديد حجم عينة الدراسة بـ (150) موظفاً، وهو حجم يمثل عينة ممثلة إحصائياً لمجتمع الدراسة وفقاً لجداول تحديد حجم العينة للدراسات الاجتماعية.

- نوع العينة: تم استخدام العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، حيث تم اختيار المشاركين بشكل عشوائي من قائمة موظفي الشركات المستهدفة لضمان تمثيل المجتمع وتقليل التحيز.

• معايير الاختيار:

- أن يعمل الموظف في شركة مصنفة كـ "منشأة صغيرة".
- أن يكون للموظف خبرة لا تقل عن سنة في الشركة.
- أن يكون الموظف قد خضع لبرنامج تدريبي واحد على الأقل خلال العام الماضي.

5-3 طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على أداتين رئيسيتين لجمع البيانات لضمان الشمولية والدقة:

1- الاستبانة: (Questionnaire)

- وهي الأداة الرئيسية للدراسة، وقد تم تصميمها باللغة العربية.
- تتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء:
- الجزء الأول: البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة، المسمى الوظيفي).
- الجزء الثاني: محاور قياس متغير التدريب والتطوير.
- الجزء الثالث: محاور قياس متغير أداء الموظفين.

- تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات الأفراد (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

- تم توزيع الاستبانة إلكترونياً (عبر نماذج جوجل) وورقياً لضمان وصولها لأكبر شريحة ممكنة.

2- المقابلات الشخصية: (Interviews)

- تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع عدد من مديري الموارد البشرية في الشركات الصغيرة (حوالي 5 مديرين) للحصول على بيانات نوعية تدعم نتائج الاستبانة وتوضح التحديات الإدارية للتدريب.

3-6 أنواع البيانات

تم الاعتماد على نوعين من البيانات في هذه الدراسة:

1- البيانات الأولية: (Primary Data)

- وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من ميدان الدراسة لأول مرة لغرض هذا البحث تحديداً.
- مصدرها: استجابات الموظفين على الاستبانة، ونتائج المقابلات مع المدراء.

2- البيانات الثانوية: (Secondary Data)

- وهي البيانات المنشورة مسبقاً والتي تم الاستفادة منها في بناء الإطار النظري والدراسات السابقة.
- مصدرها: الكتب العلمية، الدوريات المحكمة، التقارير الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في السعودية، والرسائل الجامعية ذات الصلة.

7-3 إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات وتفريغها، تم إدخالها إلى الحاسوب واستخدام البرنامج الإحصائي SPSS (الإصدار 26 أو أحدث) لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. الإحصاء الوصفي: (Descriptive Statistics)

○ التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة (الجنس، العمر، etc.).

○ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لوصف اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات الاستبانة وتحديد مستوى الموافقة على كل محور.

2. الإحصاء الاستدلالي: (Inferential Statistics)

○ معامل الارتباط (Correlation Coefficient): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغير التدريب ومتغير الأداء.

○ تحليل الانحدار البسيط والمتعدد (Regression Analysis): لقياس أثر متغير التدريب (المستقل) على متغير الأداء (التابع)، ومعرفة نسبة التفسير.

○ اختبار (T-test): لمقارنة متوسطات الاستجابات بناءً على المتغيرات الديموغرافية (مثل اختلاف الأثر حسب الجنس أو المؤهل).

○ اختبار (ANOVA): عند الحاجة لمقارنة المتوسطات بين أكثر من مجموعتين.