



اثر التدريب الإداري على العاملين في المؤسسات التعليمية الغير ربحية في مدينة جدة

اسم الطالبة:

عبير جمعان جابر عمر

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميد او شن - قسم الادارة

اشراف / د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميد او شن

العام الدراسي / ٢٠٢٦

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول : الاطار العام للبحث
٤	١.١ المقدمة
٤	١.٢ مشكلة البحث
٥	١.٢.١ الفجوة على المستوى النظري
٥	١.٢.٢ الفجوة على المستوى العلمي
٦	١.٣ أهمية البحث
٦	١.٣.١ الأهمية النظرية
٦	١.٣.٢ الأهمية العلمية
٧	١.٤ المراجع

١. الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

١.١ المقدمة :

تُعد المؤسسات التعليمية غير الربحية من المؤسسات المهمة التي تسهم في دعم التنمية المجتمعية من خلال تقديم خدمات تعليمية وتنموية تهدف إلى بناء القدرات البشرية وتحسين جودة الحياة، ويأتي دور هذه المؤسسات في ظل التوجهات الحديثة نحو تعزيز كفاءة القطاع غير الربحي ورفع مستوى مساهمته في التنمية الوطنية.

وفي هذا السياق، يُعد التدريب والتطوير الوظيفي من أهم الأدوات الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحسين أداء العاملين، حيث يهدف إلى تنمية مهاراتهم ومعارفهم وسلوكياتهم بما يمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة أعلى والتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة، كما يسهم التدريب في رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة الأداء داخل المؤسسات (Noe, 2020).

كما تشير أدبيات السلوك التنظيمي إلى أن أداء العاملين داخل المؤسسات لا يعتمد فقط على المهارات الفردية، بل يتأثر أيضًا بعوامل تنظيمية متعددة مثل التدريب والبيئة الداخلية والدافعية، مما يجعل الاستثمار في الموارد البشرية عنصرًا أساسيًا لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها (Judge, 2022 & Robbins).

ومن الناحية المنهجية، يُعد البحث العلمي أداة أساسية لفهم الظواهر الإدارية وتحليلها بشكل علمي دقيق، حيث يساهم في تنظيم خطوات الدراسة بدءًا من تحديد المشكلة، مرورًا بجمع البيانات وتحليلها، وصولًا إلى استخلاص النتائج بطريقة موضوعية (Creswell, 2018 & Creswell).

وانطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى بحث أثر التدريب الإداري على العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة، من خلال تحليل مدى إسهام البرامج التدريبية في تحسين أدائهم الوظيفي، بما يساهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل ورفع كفاءتها.

١.٢ مشكلة البحث :

يُعد التدريب الإداري من أهم الوسائل التي تستخدمها المؤسسات لتطوير مهارات العاملين ورفع كفاءتهم وتحسين أدائهم الوظيفي، لما له من دور في مساعدتهم على التكيف مع متغيرات بيئة العمل (Noe, 2020).

وتعتمد المؤسسات التعليمية غير الربحية بشكل كبير على كفاءة العاملين في تحقيق أهدافها التعليمية والاجتماعية، مما يجعل التدريب الإداري عنصرًا مهمًا لتحسين جودة الأداء واستمراريته.

ورغم أهمية التدريب، إلا أن بعض المؤسسات قد تواجه تحديات مثل عدم توافق البرامج التدريبية مع احتياجات العاملين، أو ضعف تقييم أثر التدريب، مما يقلل من فاعلية هذه البرامج (Judge, 2022 & Robbins). وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة البحث في دراسة أثر التدريب الإداري على العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة، ومعرفة مدى تأثيره في تحسين أدائهم الوظيفي.

١.٢.١ الفجوة على المستوى النظري :

أظهرت الدراسات السابقة اهتمامًا بموضوع التدريب الإداري وأثره على أداء العاملين، حيث أكدت أن التدريب يساعد في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة الموظفين داخل المؤسسات (Noe, 2020). كما أشارت بعض الدراسات العربية إلى أن التدريب الإداري له أثر إيجابي على الأداء الوظيفي، لكن تختلف النتائج حسب جودة البرامج التدريبية وطريقة تنفيذها (Al-Qahtani, 2021). وفي دراسة أخرى، تبين أن التدريب في المؤسسات التعليمية يساهم في تحسين الأداء، إلا أن بعض المؤسسات لا تقوم بتقييم أثر التدريب بشكل كافٍ بعد التنفيذ (Almutairi, 2022). وبشكل عام، يمكن ملاحظة أن الدراسات السابقة لم تركز بشكل كافٍ على المؤسسات التعليمية غير الربحية في مدينة جدة، مما يوضح وجود فجوة بحثية تحتاج إلى دراسة أكثر تخصيصًا.

١.٢.٢ الفجوة على المستوى التطبيقي :

تتمثل الفجوة التطبيقية في قلة الدراسات التي تقيس بشكل مباشر أثر التدريب الإداري على العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة. كما أن بعض المؤسسات تطبق برامج تدريبية، لكنها لا تقوم بقياس أثرها بشكل واضح على أداء العاملين، مما يجعل من الصعب معرفة مدى فاعلية هذه البرامج. لذلك تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر التدريب الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين البرامج التدريبية داخل هذه المؤسسات.

١.٣ أهمية البحث :

تنبع أهمية هذا البحث من تناوله موضوع التدريب الإداري وأثره على أداء العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة، وهو من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية لما له من دور في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة.

وتتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في كونه يساهم في توضيح العلاقة بين التدريب الإداري والأداء الوظيفي داخل المؤسسات غير الربحية، من خلال ربط مفاهيم التدريب بما ورد في أدبيات السلوك التنظيمي التي تؤكد أهمية تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين (Judge, 2022 & Robbins). كما يساهم في تعزيز الفهم العلمي لمفهوم التدريب وأثره على تطوير مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم (Noe, 2020).

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في إمكانية استفادة المؤسسات التعليمية غير الربحية من نتائج هذا البحث في تحسين وتطوير برامج التدريب الإداري بما يتناسب مع احتياجات العاملين الفعلية، مما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين جودة العمل داخل هذه المؤسسات. كما يمكن أن تساعد نتائج الدراسة إدارات هذه المؤسسات في تقييم فعالية البرامج التدريبية الحالية وتطويرها بشكل أكثر فاعلية، وبشكل عام، يقدم هذا البحث إضافة عملية للمؤسسات التعليمية غير الربحية من خلال تسليط الضوء على أهمية التدريب الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، مما يدعم اتخاذ قرارات إدارية أكثر فاعلية مبنية على نتائج علمية.

١.٣.١ الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في كونه يساهم في توضيح العلاقة بين التدريب الإداري والأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية غير الربحية، من خلال ربط مفاهيم التدريب الإداري بما ورد في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. كما يدعم هذا البحث الفهم العلمي لأهمية التدريب كأحد العوامل الأساسية في تطوير أداء العاملين وتحسين كفاءتهم داخل بيئات العمل المختلفة (Noe, 2020)، إضافة إلى تعزيز ما أشارت إليه أدبيات السلوك التنظيمي حول دور العوامل الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي (Judge, & Robbins, 2022).

١.٣.٢ الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في أنه يقدم نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها في فهم واقع التدريب الإداري داخل المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة، وقياس مدى تأثيره على أداء العاملين بشكل فعلي. كما يمكن أن تساعد نتائج الدراسة في دعم متخذي القرار داخل هذه المؤسسات من خلال تطوير برامج التدريب الإداري وتحسين فعاليتها بما يتناسب مع احتياجات العاملين، مما يساهم في رفع مستوى الأداء وتحسين جودة العمل داخل المؤسسة.

١.٤ المراجع :

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Al-Qahtani, H. (2021). *The impact of administrative training on employee performance in Saudi organizations*.
- Almutairi, S. (2022). *Training effectiveness in educational institutions*.