

مهارات بحثية 2
د. أميرة جادو
الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الرابع
الباحث/ أحمد التميمي



التكليف المطلوب هذا الأسبوع

التكليف الرابع

- المطلوب انتقاء بحث في مجال تخصصك ، ثم قم بعمل فيديو لا يقل عن خمس دقائق مستعرضا فيه ما يلي:
- طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها
 - عرض تصميم استمارة الاستبيان موضحا بها المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها
 - توضيح إذا ما كانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقا لما أثبتته الباحث في ورقته البحثية ، مع ذكر وتوضيح أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث لإثبات ذلك.

عنوان الدراسة

تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

أ. فاطمة احمد محمد بن هويشل

تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين
أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية
بالمملكة العربية السعودية

[https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/a
r/article/view/9018/7934](https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/9018/7934)

المستخلص: يلخص هذا البحث تقييم تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. مسلطاً الضوء على أهمية التدريب المستمر في تطوير الكوادر البشرية وزيادة إنتاجيتها في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل. وقد هدف البحث إلى تحديد أهمية الدورات التدريبية وقياس تأثيرها على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة في فعاليتها واقتراح توصيات لتعزيز دور التدريب في المنطقة الشرقية. وقد استخدم البحث منهجية تعتمد على عينة عشوائية من الموظفين في شركات القطاع الخاص، مع استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة. وقد أظهرت النتائج أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، مع تحديد عوامل مؤثرة مثل نوع التدريب ومدته وتوافقها مع احتياجات العمل. ويساهم البحث في تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير، ويقدم توصيات عملية لتحسين برامج التدريب في الشركات، ويدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الكوادر البشرية.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، تطوير المهارات، أداء الموظفين، القطاع الخاص، المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، التعليم المستمر.

مدخل عن الدراسة:

تناولت الدراسة تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وتقييم فعالية البرامج التدريبية وتحديد العوامل المؤثرة عليها، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية من موظفي شركات القطاع الخاص.

أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي قوي للدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم. كما أكدت أن فعالية التدريب تتأثر بعوامل متعددة منها مدة الدورة ومحتواها وطريقة التدريب وخصائص المتدربين.

أوصت الدراسة بضرورة زيادة الاستثمار في البرامج التدريبية وتطويرها لتناسب مع احتياجات الموظفين، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل، مما يساهم في رفع القدرة التنافسية للشركات ودعم التنمية المستدامة.

المحور الأول: طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات من صفحة 39 - 43

نوع البيانات المستخدمة:

مصادر الحصول على البيانات:

- القطاع المستهدف: القطاع الخاص (88.06% من العينة)
- التوزيع الجغرافي: المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية
- التوزيع بين الجنسين متوازن (50.7% ذكور، 49.3% إناث)
- المستوى التعليمي: 49.18% حاصلون على البكالوريوس
- الخبرة المهنية: 29.85% لديهم خبرة من 11-20 سنة

1. البيانات الأولية:

- المصدر الرئيسي: استبيان إلكتروني موجه لموظفي القطاع الخاص
- حجم العينة: 67 مشارك من أصل 100 استبيان موزع (معدل استجابة 67%)
- نوع العينة: عينة عشوائية من المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

2. البيانات الثانوية:

- الكتب الدراسية المتخصصة في التطوير المهني
- المقالات الأكاديمية حول أثر التدريب على الأداء
- المواقع الإلكترونية المتخصصة في مجال التدريب والتطوير

المحور الثاني: تصميم استمارة الاستبيان

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

- العمر والجنس
- المستوى التعليمي
- مجال العمل
- مدة الخبرة المهنية

القسم الثاني: أثر الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين

- تقييم التحسن في المهارات
- قياس فعالية البرامج التدريبية
- تحديد المهارات المكتسبة

القسم الثالث: أثر الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين

- مستوى تحسن الأداء الوظيفي
- العوامل المؤثرة على فعالية التدريب
- قياس الإنتاجية والجودة

القسم الرابع: احتياجات التدريب والتطوير للموظفين

- تحديد المهارات المطلوبة
- أولويات التدريب
- العوامل المؤثرة على الاحتياجات التدريبية

القسم الخامس: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة

- معايير البرامج الناجحة
- اختيار المدربين المناسبين
- طرق التدريب المفضلة

القسم السادس: تعزيز ثقافة التعلم المستمر

- مستوى الوعي بأهمية التعلم
- العوامل المحفزة للتعلم
- المبادرات المقترحة

المحور الثالث: ثبات الاستثمار وطرق التحقق

المقياس المستخدم والاختبارات الإحصائية:

- مقياس ليكرت الخماسي
- اختبار تي تست
- الانحراف المعياري
- المتوسط الحسابي

أيضاً من الدلالة الصدق والثبات، تطابق النتائج مع فرضيات الدراسة وتربط النتائج مع الأهداف.

ارجو أن أكون وفقت لاستيفاء متطلبات هذا التكليف،
وممتن لأي ملاحظات أو اقتراحات للتحسين وتطوير.

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي