

أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد في الرياض، المملكة العربية السعودية

إعداد
عبدالله عوض الله السلمي
2021204770

مشروع تخرج - ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف:
د. منى مصطفى العشري
(عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن)

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٤

١ أسئلة الدراسة البحثية

- ما هو مستوى الممارسات الحالية للتدريب في مؤسسة الرواد؟
- ما هو مستوى أداء الموظفين في مؤسسة الرواد؟
- ما مدى تأثير التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد؟

٢ أهداف الدراسة

الهدف العام

تحديد أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد في الرياض.

الأهداف الفرعية

١. تحديد مستوى الممارسات الحالية للتدريب في مؤسسة الرواد.
٢. تقييم مستوى أداء الموظفين في مؤسسة الرواد.
٣. الكشف عن مدى تأثير التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد.

٣ فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة إيجابية بين برامج التدريب الفعالة وتحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد في الرياض.

الفروض الفرعية:

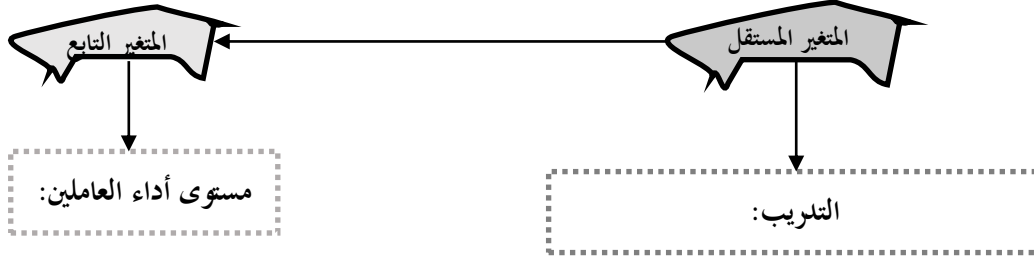
الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين استجابات الموظفين حول فعالية برامج التدريب في مؤسسة الرواد بناءً على المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في تقييم أداء الموظفين في مؤسسة الرواد بناءً على مستوى المؤهل العلمي.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة إيجابية بين جودة برامج التدريب التي يتلقاها الموظفون وتحسين أدائهم في مؤسسة الرواد.

٤ نموذج الدراسة

- المتغير التابع: مستوى أداء العاملين:
- المتغير المستقل: (التدريب)



الشكل 1 : متغيرات الدراسة

٥ حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على تحليل أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد بالرياض.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على موظفي مؤسسة الرواد في الرياض فقط، وستشمل جميع المستويات الإدارية من الموظفين دون تمييز بينهم. سيتم اختيار عينة من الموظفين تشمل فئات مختلفة بناءً على المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي لضمان تنوع الآراء والنتائج.

الحدود الزمنية: ستبدأ الدراسة في شهر يوليو ٢٠٢٤ وستنتهي في شهر ديسمبر ٢٠٢٤. سيتم جمع البيانات خلال هذه الفترة الزمنية.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على مؤسسة الرواد في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. لا تشمل الدراسة فروع المؤسسة في مناطق أخرى من المملكة أو مؤسسات أخرى في الرياض.

٦ منهجية الدراسة

سيتم استخدام منهج الدراسة الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لتحقيق الأهداف المرجوة، وذلك عبر مراجعة النظريات والأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التدريب وأداء الموظفين من الجانب النظري. في الجانب التطبيقي، تم اتباع المنهج التحليلي المسحي لدراسة أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين، بهدف تحديد النسب الإحصائية وتحليل المحاور واختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير التدريب على أداء الموظفين.

٧ مكان الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الموظفين العاملين في مؤسسة الرواد في الرياض، المملكة العربية السعودية. يشمل هذا المجتمع جميع الموظفين على مختلف المستويات الإدارية والفنية في المؤسسة، وذلك لضمان شمولية نتائج البحث وتوفير صورة كاملة عن تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي.

٨ هيكلية الدراسة:

تتكون هذه الدراسة من خمسة فصول تم ترتيبها على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة: يستعرض هذا الفصل مقدمة الدراسة ويحدد مشكلة البحث، وأهدافه، وفروضه، وأهمية الدراسة، بالإضافة إلى نموذج متغيرات الدراسة وحدودها. كما يوضح هيكلية الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة: يشتمل هذا الفصل على بحثين رئيسيين؛ المبحث الأول يتناول الإطار النظري الذي يتضمن ثلاثة مطالب: المطلب الأول يستعرض التدريب والتطوير بشكل عام، المطلب الثاني يركز على أداء الموظفين، والمطلب الثالث يتناول أثر التدريب والتطوير على أداء العمل. أما المبحث الثاني فيعنى بسرد وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة: يشرح هذا الفصل منهجية البحث وإجراءاته، بما في ذلك منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة: يعرض هذا الفصل نتائج الدراسة ويقوم بمناقشة النتائج في ضوء تساؤلات البحث، مع التركيز على تحليل النتائج ومدى تحقيق أهداف الدراسة وفروضها.

الفصل الخامس: خلاصة الدراسة وتوصياتها: يستعرض هذا الفصل أهم نتائج الدراسة ويقدم التوصيات والمقترحات بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، مع تقديم ملخص شامل لأبرز النتائج وتوصيات لتحسين أداء التدريب في المؤسسات.