



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 اسئلة البحث
٧	١.٥ أهداف البحث
٨	١.٦ أهمية البحث
٩	١.٧ نموذج البحث
٩	١.٨ منهجية البحث
١٠	١.٩ مكان التطبيق المقترح للدراسة
١١	١.١٠ المخطط المقترح للمشروع.....
١٢	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 أسئلة البحث:

تُعد أسئلة البحث من العناصر الأساسية التي يقوم عليها أي بحث علمي، إذ تسهم في تحديد اتجاه الدراسة وتوضيح العلاقة بين متغيراتها، كما تساعد الباحث في اختيار المنهج العلمي المناسب وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي. وتشير الأدبيات المنهجية إلى أن صياغة أسئلة البحث بصورة واضحة ومحددة تؤدي إلى الوصول إلى نتائج أكثر دقة، وتسهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن المشكلة البحثية (Creswell, 2018 & Creswell). وفي مجال إدارة الموارد البشرية، يمثل التدريب الإداري أحد أهم الممارسات التي تؤثر في كفاءة العاملين ومستوى أدائهم الوظيفي، الأمر الذي يستدعي دراسة طبيعة هذه العلاقة داخل المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة (Noe, 2020؛ Judge, 2022 & Robbins).

وانطلاقاً من مشكلة الدراسة، تتمثل أسئلة البحث فيما يأتي:

السؤال الرئيس:

ما أثر التدريب الإداري على أداء العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة؟

الأسئلة الفرعية:

- ما واقع التدريب الإداري في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة؟
- ما أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
- ما أثر جودة البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
- ما أثر أساليب تنفيذ البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
- ما أثر تقييم البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
- ما أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب الإداري في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة؟ (Noe, 2020؛ البركاتي وفلمبان، 2021)

١.٥ أهداف البحث:

تُشتق أهداف البحث من مشكلة الدراسة وأسئلتها، وتوضح ما يسعى الباحث إلى تحقيقه من خلال الدراسة. كما تساعد في توجيه مراحل البحث المختلفة، ابتداءً من اختيار المنهج العلمي، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً بتفسير النتائج وصياغة التوصيات. ويؤكد Creswell (2018) أن وضوح الأهداف يسهم في رفع جودة الدراسة ويزيد من موثوقية نتائجها، بينما يرى Noe (2020) أن دراسة التدريب الإداري تهدف إلى قياس مدى مساهمته في تطوير قدرات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي داخل المؤسسات.

الهدف الرئيس

التعرف على أثر التدريب الإداري على أداء العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة.

الأهداف الفرعية

- التعرف على واقع التدريب الإداري في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة.
- قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية.
- التعرف على العلاقة بين التدريب الإداري والأداء الوظيفي للعاملين.
- تحديد أثر الاحتياجات التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي.
- التعرف على أثر جودة البرامج التدريبية في تطوير أداء العاملين.
- قياس أثر أساليب تنفيذ البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي.
- التعرف على أثر تقييم البرامج التدريبية في رفع كفاءة العاملين.
- تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات التعليمية غير الربحية على تطوير برامج التدريب الإداري بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي (Robbins & Judge, 2022). (Baakeel, 2025).

١.٦ فرضيات البحث:

تُعد فرضيات البحث بمثابة تفسيرات أولية للعلاقات المتوقعة بين متغيرات الدراسة، ويعمل الباحث على اختبارها ميدانيًا باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من صحتها أو رفضها. وتساعد الفرضيات في توجيه عملية جمع البيانات وتحليلها، كما تمثل حلقة الوصل بين مشكلة البحث وأهدافه، إذ تُبنى على ما توصلت إليه الأدبيات والدراسات السابقة من نتائج علمية (Creswell, 2018 & Creswell). وتشير الأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب الإداري ومستوى الأداء الوظيفي، حيث يساهم التدريب في تنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية (Noe, 2020؛ Robbins & Judge, 2022).

وبناءً على ذلك، تتمثل فرضيات الدراسة فيما يأتي:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة.

الفرضيات الفرعية:

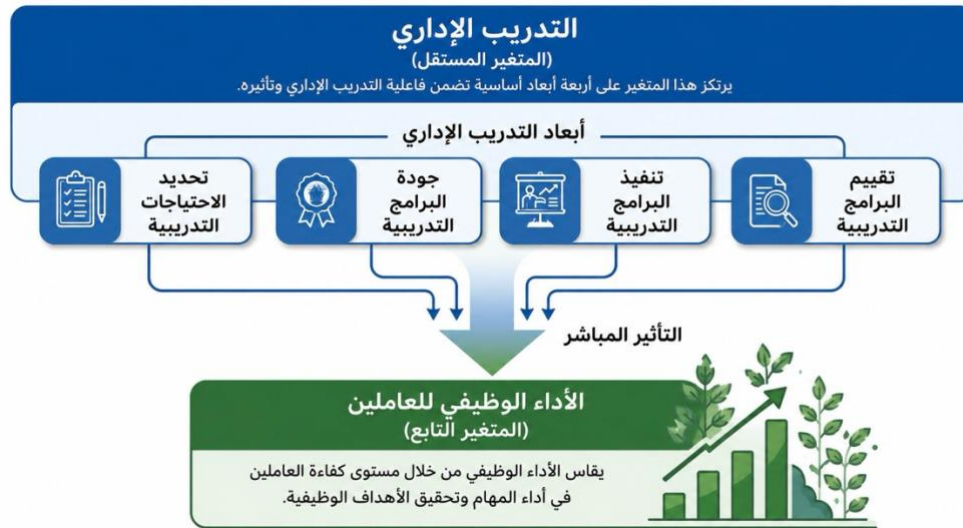
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة البرامج التدريبية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب تنفيذ البرامج التدريبية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة.

وتستند هذه الفرضيات إلى ما أشارت إليه الدراسات السابقة من أن التدريب الإداري الفعال يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي، ويزيد من كفاءة العاملين، ويحسن جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات، خاصة في المؤسسات التعليمية وغير الربحية التي تعتمد بدرجة كبيرة على تنمية رأس المال البشري لتحقيق أهدافها (البركاتي وفلمبان، 2021؛ Baakeel, 2025).

١.٧ نموذج البحث:

شكل ١ : نموذج البحث



من إعداد الباحثة بالاعتماد على Noe (2020) و Judge (2022) & Robbins

١.٨ منهجية البحث:

تُعد المنهجية العلمية الأساس الذي يستند إليه الباحث في تنفيذ الدراسة بصورة منظمة، إذ توضح الإجراءات التي سيتم اتباعها لجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج. ويؤكد Creswell (2018) أن اختيار المنهج المناسب يسهم في زيادة دقة النتائج وتحقيق أهداف الدراسة.

واعتمادًا على طبيعة الدراسة الحالية، سيتم استخدام **المنهج الوصفي التحليلي**، لكونه من أكثر المناهج ملائمة للدراسات الإدارية التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليل العلاقات بين المتغيرات. ويهدف هذا المنهج إلى وصف واقع التدريب الإداري في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة، وتحليل أثره في الأداء الوظيفي للعاملين.

وسيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة للدراسة، نظرًا لقدرتها على جمع البيانات من عدد كبير من أفراد مجتمع الدراسة بطريقة منظمة، مع مراعاة الصدق والثبات عند تصميمها.

أما مجتمع الدراسة فسيشمل العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة، وسيتم اختيار عينة مناسبة تمثل مجتمع الدراسة وفق الأساليب الإحصائية المعتمدة.

كما ستتم معالجة البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، والاستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية، من أبرزها:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد.
- اختبار (T-Test) عند الحاجة.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إذا استدعت طبيعة البيانات ذلك.

وستلتزم الدراسة بجميع المبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، من خلال المحافظة على سرية بيانات المشاركين، والحصول على موافقتهم، واستخدام المعلومات لأغراض البحث العلمي فقط، بما ينسجم مع المعايير الأخلاقية للبحث العلمي (American Psychological Association, 2020؛ وزارة التعليم، 2024).

١.٩ مكان التطبيق المقترح للدراسة:

تُطبق هذه الدراسة على العاملين في المؤسسات التعليمية غير الربحية بمدينة جدة، باعتبارها من المؤسسات التي تؤدي دورًا مهمًا في دعم العملية التعليمية وخدمة المجتمع، كما تعتمد بصورة كبيرة على كفاءة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها ورسالتها. ويُعد اختيار مدينة جدة مناسبًا لاحتضانها عددًا من المؤسسات التعليمية غير الربحية التي تتنوع في أنشطتها وبرامجها، مما يوفر بيئة ملائمة لإجراء الدراسة والحصول على بيانات ميدانية تساعد في تحليل أثر التدريب الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين.

كما يسهم اختيار هذه المؤسسات في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير البرامج التدريبية وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، بما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء المؤسسي واستدامة الخدمات التعليمية المقدمة (وزارة التعليم، 2024؛ Al-Mekhlafi et al., 2024).

١.١٠ المخطط المقترح للمشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

١.٤ المراجع :

- القحطاني، محمد. (2023). *أخلاقيات البحث العلمي: الأسس والتطبيقات*. دار النشر الأكاديمي.
- جامعة ميد أوشن. (2026). *دليل إعداد التكاليف الدراسية في كلية الإدارة*. جامعة ميد أوشن.
- وزارة التعليم. (2024). *الدليل الإرشادي لأخلاقيات البحث في المؤسسات التعليمية*. وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
- 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.