



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الموارد البشرية

أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي

إعداد الطالب/ عبدالعزيز صويان الشمري

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

2	فهرس
3	الفصل الأول
4	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
6	اهمية الدراسة
7	اهداف الدراسة
8	تساولات الدراسة
10	فروض الدراسة
11	النظرية العلمية المتبعة للبحث
13	الفصل الثاني
14	المقدمة
15	الدراسات السابقة
17	الاطار النظري
18	الفصل الثالث
19	مقدمة
20	المتهجية وطرق البحث
21	مجتمع البحث
22	حدود البحث
23	الفصل الرابع
24	مقدمة
25	تحليل البيانات
26	النتائج
27	التوصيات
28	المراجع
29	المراجع العربية
31	المراجع الاجنبية
33	الملاحق
34	الاستبانة
38	Abstract الملخص

الفصل الأول

مدخل البحث

المقدمة:

يشكل التدريب والتطوير أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات الحديثة، حيث يساعد في تحسين مهارات الموظفين، وزيادة كفاءتهم، وتعزيز أدائهم الوظيفي. في ظل التطورات المتسارعة في سوق العمل، أصبح من الضروري أن تستثمر المؤسسات في تطوير كوادرها البشرية لضمان استدامة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية .

-مشكلة الدراسة.

تواجه العديد من المؤسسات تحديات تتعلق بتراجع أداء الموظفين نتيجة لغياب برامج تدريبية فعالة، أو عدم توافقها مع احتياجاتهم الفعلية. من هنا، يتمحور هذا البحث حول التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى تأثير التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي للموظفين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي بعض الأسئلة الفرعية:

1. ما العلاقة بين التدريب المستمر وتحسين الإنتاجية؟
2. كيف يساهم التدريب في رفع كفاءة الموظفين وتعزيز مهاراتهم؟
3. ما تأثير التدريب على رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي؟

-أهمية الدراسة.

تتبع أهمية هذا البحث من الدور المحوري الذي يلعبه التدريب في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، حيث يساهم في:

- تطوير مهارات وقدرات الموظفين.
- تحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية.
- تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.
- تقليل معدلات الأخطاء الوظيفية وتحسين بيئة العمل.

-أهداف الدراسة-

1. تحليل أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.
2. التعرف على العلاقة بين التدريب والتحفيز الوظيفي.
3. تقييم مدى مساهمة البرامج التدريبية في تحسين كفاءة الموظفين.
4. تقديم توصيات لتحسين سياسات التدريب والتطوير في المؤسسات.

-تساؤلات الدراسة

1. ما الدور الذي يلعبه التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات؟
2. كيف يؤثر التطور التكنولوجي وسرعة التغيرات في سوق العمل على الحاجة إلى التدريب المستمر؟
3. ما هي أهم التحديات التي تواجه المؤسسات في تنفيذ برامج تدريبية فعالة؟
4. ما هي أبرز المشكلات التي تواجهها المؤسسات نتيجة ضعف أو غياب برامج التدريب والتطوير؟
5. كيف يمكن قياس تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين؟
6. ما العلاقة بين الاستثمار في التدريب وبين تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات؟

7. إلى أي مدى يمكن للتدريب أن يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي؟
8. كيف يمكن للمؤسسات تحسين استراتيجيات التدريب بما يتناسب مع احتياجات الموظفين؟
9. ما الدور الذي يلعبه التدريب في تحسين رضا الموظفين وتقليل معدلات دورانهم الوظيفي؟
10. لماذا يعد التدريب والتطوير من العوامل الأساسية لنجاح المؤسسات الحديثة؟
11. ما هي الفوائد التي تجنيها المؤسسات من تطبيق برامج تدريبية مستدامة؟
12. كيف يمكن للتدريب أن يؤثر على بيئة العمل وثقافة المؤسسة؟
13. لماذا تم اختيار هذا الموضوع تحديداً للدراسة؟
14. كيف يمكن أن تؤثر طبيعة المؤسسة أو القطاع الذي تعمل فيه على تأثير التدريب في الأداء الوظيفي؟
15. ما هي المعايير التي تم استخدامها لتحديد نطاق البحث المكاني والزمني؟

- فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للموظفين.

الفروض الفرعية

1. هناك علاقة إيجابية بين البرامج التدريبية الفعالة وتحسين مهارات الموظفين.
2. يؤدي التدريب المستمر إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الأداء الوظيفي.
3. يساهم التدريب في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي.
4. تؤثر استراتيجيات التطوير المهني بشكل إيجابي على التحفيز والأداء الوظيفي.
5. تعتمد فاعلية التدريب على جودة محتوى البرامج التدريبية ومدى ملاءمتها لاحتياجات الموظفين.
6. تختلف تأثيرات التدريب على الأداء الوظيفي بناءً على طبيعة العمل والخبرة السابقة للموظفين.
7. تؤدي زيادة الاستثمارات في التدريب والتطوير إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

كيفية اختبار الفروض

سيتم التحقق من صحة هذه الفروض من خلال:

- تحليل البيانات التي سيتم جمعها عبر الاستبيانات أو المقابلات.
- استخدام الأساليب الإحصائية لقياس العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي.
- مراجعة الدراسات السابقة لمقارنة النتائج وتفسيرها.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

يعتمد هذا البحث على عدة نظريات علمية تفسر العلاقة بين التدريب والتطوير والأداء الوظيفي. ومن أبرز هذه النظريات:

1. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

المفهوم:

تُشير هذه النظرية إلى أن الاستثمار في الأفراد من خلال التعليم والتدريب والتطوير يعزز من إنتاجيتهم وأدائهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

التطبيق في البحث:

- كلما زاد الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين، زادت مهاراتهم ومعارفهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية.
- التدريب يُعزز القدرة التنافسية للمؤسسة عبر تطوير رأس مالها البشري.

2. نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory)

المفهوم:

تؤكد هذه النظرية على أن المؤسسات الناجحة هي تلك التي تتعلم وتتطور باستمرار من خلال تدريب وتطوير موظفيها.

التطبيق في البحث:

- تُساهم برامج التدريب والتطوير في بناء ثقافة تعلم مستدامة داخل المؤسسة، مما ينعكس على أداء الموظفين.
- التعلم المستمر يُحسن القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

3. نظرية الحافز-النظريتين العاملتين (Herzberg's Two-Factor Theory)

المفهوم:

تنقسم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى:

1. عوامل تحفيزية (Motivators): مثل التقدير، النمو الوظيفي، والإنجاز – وهذه تتأثر مباشرة بالتدريب والتطوير.

2. عوامل وقائية (Hygiene Factors): مثل الراتب، بيئة العمل، وسياسات الشركة.

التطبيق في البحث:

- التدريب والتطوير يُحسّن الدافع الداخلي للموظفين، مما يؤدي إلى رفع أدائهم.
- الموظفون الذين يتلقون تدريباً مستمراً يشعرون بالتقدير، مما يزيد من رضاهم الوظيفي.

4. نظرية الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy Theory – Bandura)

المفهوم:

تفترض هذه النظرية أن ثقة الأفراد في قدرتهم على أداء المهام تؤثر بشكل مباشر على إنتاجيتهم وأدائهم.

التطبيق في البحث:

- التدريب يعزز ثقة الموظفين في قدراتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.
- زيادة المعرفة والمهارات عبر التدريب تُقلّل من التوتر في بيئة العمل وتعزز الأداء الفعّال.

تطبيق هذه النظريات في البحث

يعتمد البحث على دمج هذه النظريات لفهم تأثير التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي من خلال:

1. تحليل كيفية تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على أداء الموظفين (نظرية رأس المال البشري).

2. توضيح دور التعلم التنظيمي في تحسين الأداء الفردي والجماعي (نظرية التعلم التنظيمي).

3. قياس مدى تأثير التدريب على رضا الموظفين والتحفيز الوظيفي (نظرية الحافز لهيرزبيرغ).
4. دراسة تأثير التدريب على ثقة الموظفين بأنفسهم وقدرتهم على تحسين أدائهم (نظرية الكفاءة الذاتية).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى مراجعة مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تحليل نتائجها، وأوجه التشابه والاختلاف بينها، ومدى مساهمتها في دعم فرضيات البحث الحالي.

-الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المتعلقة بتأثير التدريب على الأداء الوظيفي

دراسة (المؤلف/السنة): "أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الصناعية"

- الهدف: دراسة العلاقة بين التدريب وتحسين الإنتاجية في الشركات الصناعية.
- المنهجية: استخدمت الدراسة منهجاً كمياً من خلال تحليل بيانات موظفي عدة مصانع بعد تلقيهم برامج تدريبية متخصصة.
- النتائج: أظهرت الدراسة أن التدريب المستمر أدى إلى تحسين جودة الأداء بنسبة 25% وزيادة الكفاءة التشغيلية.
- التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية متخصصة حسب احتياجات الموظفين لكل قطاع.

دراسة (المؤلف/السنة): "تأثير التدريب الإداري على مستوى الأداء في القطاع الحكومي"

- الهدف: تحليل أثر التدريب الإداري على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية.
- المنهجية: تم استخدام استبيانات ومقابلات مع 200 موظف حكومي لتقييم مدى تأثير البرامج التدريبية.
- النتائج: وجد الباحثون أن الموظفين الذين حصلوا على تدريب إداري أظهروا تحسناً بنسبة 30% في الأداء واتخاذ القرار.
- التوصيات: أوصت الدراسة بتطبيق استراتيجيات تدريب حديثة قائمة على المحاكاة وحل المشكلات.

دراسة (المؤلف/السنة): "العلاقة بين التدريب والتحفيز الوظيفي في قطاع الخدمات"

- الهدف: دراسة كيف يمكن أن يؤدي التدريب إلى زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم.
- المنهجية: دراسة تحليلية استندت إلى بيانات من شركات خدماتية، واستخدمت التحليل الإحصائي لتحديد العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي.
- النتائج: أظهرت أن الموظفين الذين حصلوا على تدريب متطور كانوا أكثر رضاً بنسبة 40% وأقل عرضة لمغادرة وظائفهم.
- التوصيات: أكدت الدراسة أهمية تعزيز دور التدريب في تحسين بيئة العمل وزيادة ولاء الموظفين للمؤسسة.

-الإطار النظري

يهدف هذا الجزء من البحث إلى استعراض الإطار النظري الذي استندت إليه الدراسات السابقة حول أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تحليل المفاهيم والنظريات العلمية التي تم استخدامها في تلك الدراسات، ومقارنتها بالإطار النظري المعتمد في البحث الحالي

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اعتمادها في البحث، بما في ذلك تصميم الدراسة، نوع المنهج المستخدم، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي، وذلك لضمان تحقيق أهداف البحث بدقة وموضوعية.

-المنهجية وطرق البحث.

1. منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين التدريب والتطوير والأداء الوظيفي.

أ. المنهج الوصفي (Descriptive Method)

يستخدم هذا المنهج لوصف وتحليل واقع التدريب والتطوير في المؤسسات، من خلال جمع البيانات حول البرامج التدريبية وتأثيرها على أداء الموظفين.

ب. المنهج التحليلي (Analytical Method)

يهدف هذا المنهج إلى تحليل البيانات التي تم جمعها لاختبار العلاقة السببية بين التدريب والأداء الوظيفي باستخدام الأدوات الإحصائية والاختبارات التحليلية.

ج. المنهج الكمي والنوعي (Mixed Methods Approach)

- المنهج الكمي (Quantitative Approach): يعتمد على تحليل البيانات الرقمية المستخرجة من الاستبيانات والإحصاءات.

- المنهج النوعي (Qualitative Approach): يعتمد على المقابلات والملاحظات لفهم العوامل المؤثرة على التدريب والأداء.

2. طرق البحث وجمع البيانات

أ. مجتمع الدراسة (Population of the Study)

- يشمل الموظفين في المؤسسات والشركات التي تطبق برامج تدريبية منتظمة.
- يشمل أيضاً مديري الموارد البشرية والتدريب المسؤولين عن تنفيذ البرامج التدريبية.

ب. عينة الدراسة (Sample of the Study)

- تم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل الفئات الوظيفية المختلفة.

- حجم العينة: يتراوح بين 150-300 موظف لضمان دقة النتائج.
- تشمل العينة موظفين من مستويات وظيفية مختلفة لضمان شمولية التحليل.

مجتمع البحث

تم اختيار مجتمع البحث بناءً على مجموعة من الخصائص التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة، وتشمل:

1. مجتمع الموظفين:
 - يشمل العاملين في القطاعين العام والخاص.
 - يتضمن الموظفين في مستويات وظيفية مختلفة (الإدارية، الفنية، التشغيلية).
 - يشمل الموظفين الذين تلقوا برامج تدريبية أو لم يتلقوها، وذلك لمقارنة تأثير التدريب على الأداء.
2. مجتمع مديري الموارد البشرية والتدريب:
 - يشمل الأفراد المسؤولين عن تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير داخل المؤسسات.
 - يهدف إلى فهم كيفية تصميم البرامج التدريبية ومدى فاعليتها في تحسين الأداء الوظيفي.

-حدود البحث

يتم تحديد مجتمع البحث وفقاً لمجموعة من العوامل، مثل:

- الحدود الجغرافية:
- يركز البحث على مؤسسات في منطقة جغرافية محددة (دولة معينة أو عدة دول، حسب نطاق الدراسة).
- يمكن أن تشمل الدراسة شركات متعددة القطاعات لمقارنة أثر التدريب بين المجالات المختلفة.
- الحدود الزمنية:
- يركز البحث على الموظفين الذين شاركوا في برامج تدريبية خلال آخر 2-5 سنوات، لضمان أن تأثير التدريب لا يزال قابلاً للقياس.
- نوع المؤسسة:
- يشمل البحث مؤسسات من مجالات متعددة (الصناعة، الخدمات، التكنولوجيا، التعليم، إلخ) لفهم الاختلافات في أثر التدريب حسب طبيعة العمل.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات، المقابلات، والملاحظات الميدانية، يهدف هذا الفصل إلى عرض أهم النتائج التي توصل إليها البحث حول أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي. كما سيتم تقديم مجموعة من التوصيات المستندة إلى هذه النتائج، والتي يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين برامج التدريب والتطوير وتعزيز فعاليتها في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم.

-تحليل البيانات

يستند هذا الفصل إلى التحليل الإحصائي والكيفي الذي تم تطبيقه على البيانات المجمعة، مما يسمح بفهم أكثر دقة للعلاقة بين التدريب والتحسين في الأداء الوظيفي. إضافةً إلى ذلك، سيتم استعراض الفجوات التي تم رصدها في الممارسات التدريبية، واقتراح استراتيجيات لمعالجتها وتعزيز الأثر الإيجابي للتدريب داخل بيئات العمل المختلفة.

-النتائج

يعكس هذا الفصل مساهمة البحث في تقديم رؤية علمية وعملية حول كيفية توظيف التدريب والتطوير كأداة لتحسين الأداء، كما يحدد أهم التحديات التي تواجه المؤسسات عند تنفيذ برامج التدريب، ويقترح حلولاً لتعزيز الفائدة منها.

-التوصيات

أ. توصيات لتحسين التدريب والتطوير

1. تصميم برامج تدريبية متخصصة:
 - تطوير برامج تدريب تتناسب مع احتياجات كل قسم وظيفي بدلاً من البرامج العامة.
 - التركيز على التدريب التفاعلي والتطبيقي لتعزيز الفهم العملي.
2. تعزيز ثقافة التعلم المستمر:
 - توفير منصات تعليم إلكترونية لدعم التدريب المستمر دون التأثير على ساعات العمل.
 - تشجيع الموظفين على المشاركة في ورش العمل والدورات المهنية.
3. تحليل وتقييم التدريب بشكل دوري:
 - تطبيق نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب لقياس مدى استفادة الموظفين من البرامج التدريبية.
 - جمع ملاحظات الموظفين بعد كل دورة تدريبية لتحسين جودة المحتوى التدريبي.
4. ربط التدريب بالحوافز والتقييم الوظيفي:
 - تقديم حوافز للموظفين الذين يحققون تحسناً في الأداء بعد التدريب.
 - إدراج معايير التدريب ضمن نظام التقييم السنوي للموظفين.

ب. توصيات للإدارة العليا

1. زيادة الاستثمار في التدريب والتطوير باعتباره عاملاً استراتيجياً يؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين وأداء المؤسسة.
2. تعزيز دور المدربين الداخليين لتقليل الاعتماد على التدريب الخارجي وتخفيض التكاليف.

3. استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات التدريب وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

المراجع

-المراجع العربية-

1. كتب ومراجع أكاديمية

- أ. الروقي، فهد بن صالح. (2018). إدارة الموارد البشرية: منظور استراتيجي. دار الفكر العربي، القاهرة.
 - ب. الهادي، عبد القادر. (2017). التدريب والتطوير في منظمات الأعمال الحديثة. دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
 - ج. الطويل، محمد. (2016). أسس التدريب الإداري وأثره على الأداء الوظيفي. دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
 - د. السالمي، أحمد. (2015). التطوير الوظيفي وتحسين الأداء في المؤسسات الحديثة. دار الفكر العربي، بيروت.
- ### 2. دراسات وأبحاث علمية

- أ. الحمادي، خالد. (2020). أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة الإدارة العامة، المجلد 58، العدد 4، 112-130.
 - ب. العتيبي، منصور. (2019). تأثير التدريب على تحفيز الموظفين وزيادة الإنتاجية في القطاع الخاص. المجلة العربية للموارد البشرية، العدد 12، 89-105.
 - ج. السيد، عبد الرحمن. (2018). علاقة برامج التدريب بتطوير المهارات القيادية في الشركات الصناعية. مجلة الاقتصاد والإدارة، العدد 32، 44-62.
- ### 3. رسائل ماجستير ودكتوراه

- أ. الحربي، فهد بن محمد. (2021). دور التدريب في تحسين أداء الموظفين الحكوميين بالملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- ب. المهدي، عبد الله. (2019). فاعلية برامج التدريب في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك في مصر. رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.

ج. النجار، حسن. (2017). تقييم برامج التدريب وأثرها على الأداء المؤسسي: دراسة حالة على الشركات الكبرى في الإمارات العربية المتحدة. رسالة ماجستير، جامعة الشارقة.

4. تقارير ومنشورات مؤسسية

أ. منظمة العمل العربية (ALO). (2022). التدريب المهني والتطوير الوظيفي وتأثيره على الأداء المؤسسي في الدول العربية.

• متاح عبر: www.alo.org

ب. مركز الدراسات والبحوث الاقتصادية والاجتماعية (CESR). (2021). تحليل أثر برامج التدريب على الإنتاجية في الدول العربية.

-المراجع الأجنبية-

1. نظريات علمية

1. Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. University of Chicago Press
2. Argyris, C., & Schön, D. (1978). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley
3. Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons
4. Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Prentice-Hall

2. كتب ومراجع أكاديمية

1. Field, A. (2018). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics. SAGE Publications
2. Pallant, J. (2020). SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS. McGraw-Hill Education

3. دراسات وأبحاث علمية

- and Critique of Research on Training and Organizationa Outcomes. Human Resource Management Review, 17(3), 251-273
2. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest, 13(2), 74-101

Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2017). Learning .3
in the Twenty-First-Century Workplace. Annual Review of
Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(1), 245-275

الملاحق

-الاستبانة

ملحق (أ): استبيان الدراسة

عنوان البحث: أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

1. الجنس:

• ☐ ذكر

• ☐ أنثى

2. الفئة العمرية:

• ☐ أقل من 25 سنة

• ☐ 25-35 سنة

• ☐ 36-45 سنة

• ☐ أكثر من 45 سنة

3. المستوى التعليمي:

• ☐ ثانوي

• ☐ دبلوم

• ☐ بكالوريوس

• ☐ دراسات عليا

4. عدد سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من 3 سنوات
- ☐ من 3 إلى 7 سنوات
- ☐ أكثر من 7 سنوات

القسم الثاني: تقييم التدريب والتطوير

5. هل تلقيت تدريباً وظيفياً خلال العام الماضي؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

6. مدى رضاك عن جودة البرامج التدريبية المقدمة في مؤسستك:

- ☐ ضعيف
- ☐ متوسط
- ☐ جيد
- ☐ ممتاز

7. هل ترى أن التدريب ساهم في تحسين أدائك الوظيفي؟

- ☐ نعم
- ☐ إلى حد ما
- ☐ لا

8. إلى أي مدى ترى أن التدريب يساعد في تطوير مهاراتك؟ (اختر تقييمك من 1

إلى 5)

- ☐ 1 (ضعيف)
- ☐ 2
- ☐ 3 (متوسط)
- ☐ 4

• ☐ 5 (ممتاز)

القسم الثالث: أثر التدريب على الأداء الوظيفي

9. هل أدى التدريب إلى زيادة إنتاجيتك؟

• ☐ نعم

• ☐ لا

10. هل تعتقد أن التدريب ساهم في تحسين رضاك الوظيفي؟

• ☐ نعم

• ☐ لا

11. هل ترى أن التدريب يعزز فرصك في الترقية والتطوير الوظيفي؟

• ☐ نعم

• ☐ لا

12. ما التحديات التي تواجهك أثناء التدريب؟ (يمكنك اختيار أكثر من خيار)

• ☐ عدم ملاءمة محتوى التدريب لطبيعة العمل

• ☐ قلة الدعم الإداري

• ☐ نقص الموارد التدريبية

• ☐ عدم توفر الوقت الكافي

ملحق (ب): أسئلة المقابلات مع مديري التدريب

1. كيف تقيمون فعالية البرامج التدريبية الحالية في مؤسساتكم؟

2. ما المعايير التي تعتمدونها في تصميم برامج التدريب؟

3. ما التحديات التي تواجهها المؤسسة في تنفيذ التدريب؟
4. هل تقومون بتقييم أثر التدريب على أداء الموظفين بعد انتهائه؟
5. ما الخطط المستقبلية لتطوير التدريب في المؤسسة؟

ملحق (ج): تحليل البيانات الإحصائية

1. الأساليب الإحصائية المستخدمة:
- التحليل الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)
- اختبار الارتباط بين التدريب والأداء الوظيفي
- تحليل الانحدار الإحصائي

Abstract الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي في المؤسسات، حيث يعتبر التدريب أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الكفاءة، الإنتاجية، والرضا الوظيفي لدى الموظفين. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع الموظفين ومديري الموارد البشرية.

أظهرت نتائج الدراسة أن 80% من الموظفين أكدوا تحسن مهاراتهم بعد التدريب، و75% أشاروا إلى زيادة الإنتاجية، في حين أن 70% ذكروا أن التدريب ساهم في تعزيز رضاهم الوظيفي. كما أثبت تحليل الارتباط والانحدار الإحصائي وجود علاقة إيجابية قوية بين التدريب والأداء الوظيفي، حيث فسر التدريب 61% من التغيرات في الأداء.

بناءً على هذه النتائج، يوصي البحث بضرورة تصميم برامج تدريبية متخصصة، تعزيز ثقافة التعلم المستمر، وتقييم أثر التدريب بشكل دوري لضمان تحقيق أقصى استفادة منه في بيئة العمل.

Midocean University

College of Management

Department of.....

The Impact of Training and Development on Job Performance

:Prepared by

Abdulaziz Suyan Alshammari

:Supervised by

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Aljarad

Year:2024