

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال



تأثير ممارسات التدريب والتطوير على أداء الموظفين في ضوء رؤية ٢٠٣٠
دراسة حالة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في السعودية

إعداد الطالب/

سلمان محسن علي عقيلي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

الشكر والتقدير

في المقام الأول نود أن نشكر الله على كل القوة التي منحنا إياها خلال هذا العام وعلى منحنا القدرة على إعداد هذا المشروع، ونعتقد أنه لولا مساعدته لما كان هذا العمل ممكنًا. الكلمات لا تكفي للتعبير عن امتناننا لوالدينا على دعمهما لنا، فلولا تشجيعهما ودعمهما لما وصلنا إلى هذه المرحلة، وكان الأمر ليكون أكثر صعوبة بدونكما. وأخيرًا وليس آخرًا نود أن نشكر إخواننا وأخواتنا وكل فرد من أفراد عائلتنا الذين ساعدونا في مراحل مختلفة من المشروع. كما نشكر كل دكتور ولجنة محاضرات جامعة Midocean.

الإهداء

هذا البحث مخصص لموظفي القطاع العام الدؤوبين والمخلصين الذين يسعون كل يوم لخدمة مجتمعاتنا بالتميز والنزاهة. إن التزامكم بالتحسين المستمر والتطوير المهني يلهمنا جميعاً.

إلى المدربين والموجهين الذين يستثمرون وقتهم ومعارفهم وشغفهم في تعزيز نمو وكفاءة موظفي القطاع العام، فإن هذا المشروع هو شهادة على مساهماتكم القيمة.

إلى عائلتي، التي كان دعمها وتشجيعها الثابت أساساً لي، وإلى زوجتي، التي كان حبها وصبرها وإيمانها بي بمثابة القوة الدافعة لي، هذا العمل مخصص لكم. لقد جعلت تضحياتكم وتفهمكم هذه الرحلة ممكنة.

وأخيراً، إلى كل أولئك الذين يؤمنون بقوة التعليم والتدريب في تحويل الحياة وتحسين الخدمة العامة، هذا العمل مخصص لكم. أتمنى أن يكون بمثابة منارة للتأثير الإيجابي الذي يمكن أن يحدثه التدريب الفعال على الأداء والكفاءة في القطاع العام.

المحتويات

أ.....	الشكر والتقدير
ب.....	الإهداء
ج.....	فهرس الأشكال
ح.....	Abstract: المستخلص
١.....	الفصل الأول
٢.....	المقدمة
٢.....	مشكلة الدراسة
٢.....	أهمية الدراسة
٣.....	إضافة البحث وأهميته
٣.....	أهداف الدراسة
٤.....	تساؤلات الدراسة
٤.....	فروض الدراسة
٤.....	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
٥.....	متغيرات البحث
٦.....	الفصل الثاني
٦.....	الدراسات السابقة
٧.....	مقدمة
٧.....	الإطار المفاهيمي
٧.....	التدريب والتطوير
٨.....	تقييم التدريب
٩.....	معايير التقييم لبرامج التدريب والتطوير
٩.....	العلاقة بين برامج التدريب وأداء الموظفين
١١.....	العلاقة بين برامج التدريب والتطوير والشركات المؤسسية
١٢.....	ملخص النتائج الرئيسية
١٣.....	الفصل الثالث : منهجية الدراسة
١٤.....	مقدمة
١٤.....	المنهجية وطرق البحث

١٤	 الطريقة الكمية
١٥	 أدوات جمع البيانات
١٦	 أخذ العينات الملائمة
١٧	 مجتمع البحث
١٧	 حدود البحث
١٩	 الفصل الرابع : النتائج والتوصيات
٢٠	 مقدمة
٢٠	 تحليل البيانات
٣٣	 النتائج
٣٣	 التوصيات
٣٤	 المراجع
٣٥	 المراجع الأجنبية
٣٧	 الملاحق

فهرس الأشكال

٥	رسم توضيحي ١ متغيرات البحث
٢٠	رسم توضيحي ٢ توزيع المشاركين حسب الجنس
٢١	رسم توضيحي ٣ توزيع الفئات العمرية
٢١	رسم توضيحي ٤ المستوى التعليمي للمشاركين
٢٢	رسم توضيحي ٥ الوضع الوظيفي للمشاركين
٢٣	رسم توضيحي ٦ توزيع سنوات الخبرة العملية
٢٣	رسم توضيحي ٧ الوعي ببرامج التدريب والتطوير
٢٤	رسم توضيحي ٨ وجود برامج تدريب رسمية
٢٥	رسم توضيحي ٩ أثر التدريب على مهارات ومواقف الموظفين
٢٥	رسم توضيحي ١٠ التدريب وزيادة الرضا الوظيفي
٢٦	رسم توضيحي ١١ أهمية التدريب لنمو الشركات الصغيرة والمتوسطة
٢٧	رسم توضيحي ١٢ التأثير الإيجابي للتدريب على الأداء
٢٨	رسم توضيحي ١٣ تحسن الأداء المؤسسي بعد التدريب
٢٩	رسم توضيحي ١٤ الحاجة للاستثمار في برامج التدريب لتحسين الأداء
٣٠	رسم توضيحي ١٥ التدريب والتطوير لتحقيق رضا العملاء
٣١	رسم توضيحي ١٦ التدريب والتطوير لتحقيق رضا العملاء
٣٢	رسم توضيحي ١٧ أثر رؤية ٢٠٣٠ على تنمية الموظفين

المستخلص : Abstract

يعد التدريب ضروريًا للبيئة التنافسية والصعبة للشركات في عصر العولمة هذا. لا يزال هناك نقص في التدريب الشامل لفئات وظيفية محددة في المملكة العربية السعودية. يهدف البحث إلى إقامة علاقة بين برامج تدريب وتطوير الموظفين وأداء الموظفين في المملكة العربية السعودية. الدراسة الحالية هي دراسة مقطعية وتم استخدام منهجية كمية. تم اختيار عينة من ٧٠ مستجيبًا من موظفي المكاتب في المملكة العربية السعودية. تم تطوير استبيان البحث باستخدام نماذج Google وتم استخدام التحليل الرسومي لتحديد النتائج. أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين إجراء برنامج التدريب وأداء الموظفين والإنتاجية الإجمالية للشركة. وقد أدى ذلك إلى تحسين أداء الموظفين بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية لأن تدريب الموظفين وتطويرهم يمكن أن يؤدي إلى رضا العملاء بشكل عام. وأظهرت النتائج أيضًا أن أداء الموظف يتأثر بشكل إيجابي بالتدريب والتطوير لأن التدريب والتطوير يغيران مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم ويزيدان من رضاهم الوظيفي ويؤثران على الموظفين بشكل إيجابي لأداء أفضل.

الكلمات المفتاحية: الموظف، الوظيفة، الرضا، التدريب، التطوير، الأداء

الفصل الأول

المقدمة

تساعد العمليات المستمرة للمنظمات في تطوير المواهب والمعرفة والمهارات. يعمل التدريب والتطوير على تحسين أداء الموظفين. يعد التدريب ضروريًا للبيئة التنافسية والصعبة للشركات في عصر العولمة هذا. يتزايد التدريب المؤسسي في المملكة العربية السعودية من أجل رفع مهارات العمال. قد يقلل التدريب المؤسسي من التكاليف غير الضرورية للشركة ويوفر عائداً على الاستثمار (ROI) للأموال التي تنفق عليها.

مشكلة الدراسة

المورد الرئيسي لكل منظمة هو قوتها العاملة. تعتمد فعالية الشركة على قوتها العاملة. للقيام بالمهام بنجاح وكفاءة، تحتاج كل شركة إلى عمال مدربين جيداً. لا يزال هناك نقص في التدريب الشامل لفئات وظيفية محددة في المملكة العربية السعودية. هناك حاجة لمنظمات الأعمال لتطوير برامج تدريبية تركز على التوظيف للموظفين.

أهمية الدراسة

ستساعد هذه الدراسة على فهم العلاقة الموجودة بين برامج تدريب وتطوير الموظفين وأداء الموظفين في المملكة العربية السعودية. وهذه مسألة مهمة للغاية وقد أثبتت في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، مما يؤكد أهميتها بالنسبة للمملكة العربية السعودية. وكجزء من هذه الرؤية، سيكشف هذا البحث كيف تؤثر برامج تنمية قدرات الأفراد على مهارات الموظفين، وبالتالي زيادة إنتاجية الشركة. قد توفر هذه الدراسة أيضاً نتائج مفيدة للشركات التي تتطلع إلى تحسين أداء الموظفين من خلال التدريب المستمر. يمكن أن يؤدي تعزيز ثقافة التدريب أيضاً إلى تحسين رضا الموظفين، بما في ذلك أهداف الاستدامة للشركات الصغيرة والمتوسطة.

إضافة البحث وأهميته

يضيف هذا البحث قيمة مقارنةً بالبحوث السابقة من خلال تركيزه على العلاقة بين التدريب والتطوير وأداء الموظفين في المملكة العربية السعودية، ضمن سياق رؤية ٢٠٣٠ الهادفة إلى تعزيز مهارات الموظفين وزيادة إنتاجية الشركات. يسلط الضوء على أنواع مختلفة من برامج التدريب واستراتيجيات تطوير المهارات المستقبلية، مما يسمح بتحديد البرامج الأكثر فعالية وفقاً لاحتياجات المؤسسات. ويتميز أيضاً بدراسة التأثير غير المباشر للتدريب على رضا العملاء وإنتاجية الشركات، مما يبرز العلاقة بين التدريب وتحسين تجربة العميل. كما يتناول البحث العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي، مشيراً إلى أن زيادة الرضا تسهم في استدامة الأداء العالي للموظفين، وهو جانب قد لا تتناوله الدراسات الأخرى بالقدر الكافي. ويقدم إضافة مهمة من خلال دراسته للفروق في فعالية برامج التدريب بين الشركات الصغيرة والمتوسطة، ما يتيح للمؤسسات تخصيص البرامج التدريبية بشكل يلائم احتياجاتها.

أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى إقامة علاقة بين برامج تدريب وتطوير الموظفين وأداء الموظفين في المملكة العربية السعودية.

فيما يلي أهداف هذا البحث

- توليد التعرض لبرامج التدريب المؤسسي الجديدة والمتطورة في المملكة العربية السعودية.
- تحديد الاستراتيجيات المستخدمة لتعزيز أداء الموظفين.
- فهم تصور الشباب السعودي لبرامج التدريب والتطوير

تساؤلات الدراسة

هل هناك علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير وأداء الموظفين في المملكة العربية السعودية؟
في إطار رؤية ٢٠٣٠، ما هو تأثير خطط التنمية البشرية على المهارات الأساسية والمستقبلية للموظفين؟

هل يساعد البرنامج التدريبي على تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجية الشركة؟

ما هو تأثير التدريب والتطوير على رضا الموظفين في المملكة؟

هل توجد فروق في فاعلية برامج التدريب على الأداء والإنتاجية بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة؟

فروض الدراسة

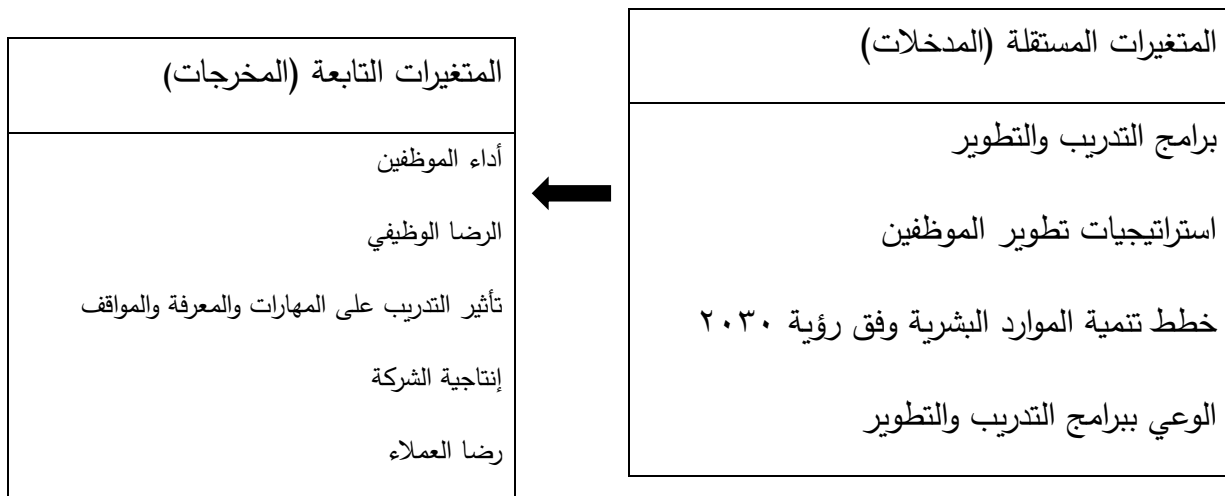
- الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير وأداء العاملين في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الثانية: برامج تنمية رأس المال البشري في إطار رؤية ٢٠٣٠ تساعد على تحسين مهارات الموظفين الأساسية والمستقبلية .
- الفرضية الثالثة: تدريب الموظفين يساعد على تحسين الإنتاجية العامة للشركة .
- الفرضية الرابعة: برامج التدريب والتطوير لها أثر إيجابي على رضا الموظفين في المملكة العربية السعودية .

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

النظرية العلمية المطبقة في إعداد البحث هي نظرية تنمية الموارد البشرية، والتي تزعم أن التدريب والتطوير يمكن أن يحسن كفاءة الموظفين من خلال تزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء واجباتهم بشكل أكثر فعالية.

وفقاً لهذه النظرية، يُعتبر التدريب استثماراً طويل الأجل في تحسين رأس المال البشري داخل المنظمة، مما ينعكس على تحسين الإنتاجية والأداء التنظيمي. كما تتعلق هذه النظرية بمفهوم تطوير المهارات والمعرفة لدى الأفراد بما يتماشى مع متطلبات السوق والتحديات المستقبلية.

متغيرات البحث



رسم توضيحي ١ متغيرات البحث

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

يتحدث الفصل الثاني من هذا البحث عن مفاهيم وتعريفات التدريب والتطوير، وأهمية برامج التدريب والتطوير للمنظمة، والاعتراف بالحاجة إلى التدريب، وفوائد التدريب والتطوير، وأخيرًا تقييم التدريب.

الإطار المفاهيمي

تعتمد الشركات الناجحة على وجود عمال مدربين جيدًا. وقد ثبت أن الموظفين الذين خضعوا لتدريب وتطوير كبيرين هم الأكثر نجاحًا وفعالية. يمكن الإشارة إلى هذه الفئات من العمال باسم "أفضل الموظفين" لأنهم غالبًا ما يكون لديهم أكبر مصلحة في نجاح المنظمة. يزعم ديسلر (٢٠٠٨) أنه حتى الموظفين المختارين جيدًا لا يمكن ضمان أدائهم بمستوى مرضٍ تمامًا. وهذا يعني أن الشخص الذي يتمتع بقدرة عالية على الأداء قد لا يكون قادرًا على إنجاز عمله إذا لم يخضع للتدريب والتطوير. وعلى الرغم من أن امتلاك القدرة على الأداء أمر واحد، فإن الأداء الحقيقي أمر آخر تمامًا.

التدريب والتطوير

وفقًا لبيبيديكتا وأبياه (٢٠٠٠)، فإن "تجربة التعلم تسعى إلى إحداث تغيير دائم نسبيًا في الفرد من شأنه أن يحسن قدرته على الأداء في العمل". وهذا يعني أن

التدريب يجب أن يكون مصممًا بطريقة من شأنها أن تحسن مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم وسلوكهم الاجتماعي. وقد يؤثر هذا التحسن أو التغيير في قدرات الموظف ومواقفه وسلوكه الاجتماعي على معرفته وأسلوب عمله وعلاقاته مع زملائه ورؤسائه.

وفقًا لإيفانسيفيتش (٢٠١٠)، "التدريب والتطوير هو عملية تحاول تزويد الموظفين بالمعلومات والمهارات والفهم للمنظمة وأهدافها". وعلاوة على ذلك، يساعد التدريب والتطوير أيضًا موظفي المنظمة على الاستمرار في تقديم المساهمات المهمة والإيجابية لنجاح المنظمة التي توظف الموظفين من حيث الأداء الوظيفي الجيد.

وفقًا لديسلر (٢٠٠٦)، من بين جميع الموارد المتاحة للشركة، تعد الموارد البشرية هي الأكثر نشاطًا. ونتيجة لذلك، يجب على المديرين منحهم الكثير من الاهتمام إذا كانوا يريدون مساعدة هذه الموارد على الوصول إلى أقصى إمكاناتها. لهذا السبب، يجب على فرق الإدارة التعامل مع قضايا بما في ذلك التدريب والتطوير والقيادة والتفاعل وإعادة هيكلة الوظائف وطرق الدفع.

يمكن أن يساعد التدريب الفعال للموظفين في سد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المقصود. نظرًا لأن التدريب والتطوير أمران حاسمان لأداء الموظفين، فإن الشركات التي توفر لأعضاء موظفيها هذه الفرص يمكن أن تكون ناجحة للغاية. يمكن أن يزيد أداء الشركة من خلال تطوير الموظفين. إن تطوير الموظفين يحسن من فعالية العمل من خلال تعزيز تعلم الموظفين وتنمية المهارات والتوجيه الذاتي والموقف (حميد ووحيد، ٢٠١١). ويُنظر إلى التدريب على أنه مهم للغاية لأي شركة من أجل اكتساب التميز والكفاءة (أختر وآخرون، ٢٠١١). يجب على الشركات زيادة نفقاتها على التدريب والتطوير بسبب أوجه القصور في أنظمة التدريب الفني والتعليم في بعض الدول.

تقييم التدريب

يعد تقييم برنامج التدريب بأكمله المرحلة الأخيرة في عملية التطوير والتدريب. يعد إجراء التقييم أمرًا بالغ الأهمية لأن برنامج التدريب كان له أهداف كان يعمل عليها نحو، ونتيجة لذلك، إجراء التقييم في ختام برنامج التدريب. يوفر التقييم فرصة لفحص وتقييم تكاليف وفوائد برنامج التدريب.

ويتم ذلك من خلال مقارنة نتائج التدريب بالأهداف، التي تم تحديدها

قبل بدء البرنامج، لبرنامج التدريب والتطوير. تحدد الأهداف المحددة

معايير التقييم لبرامج التدريب والتطوير

من الأفضل تقييم التدريب باستخدام مجموعة متنوعة من العوامل. يزعم آخرون أن معيارًا واحدًا، مثل

درجة نقل التدريب إلى أداء العمل، كافٍ أو طريقة تقييم مناسبة. (علي وآخرون، ٢٠١٤)

مع وجود أساس متين في السياق الغاني، وافق أساري بيدياكو (٢٠٠٨) بشكل أساسي على

مفهوم تقييم برنامج التدريب. لقد جادل بأن هيكلة وتخطيط برامج التدريب هو استثمار من جانب

الشركة، وكما هو الحال مع استثمارات الأعمال الأخرى، يجب أن يوفر التدريب نتائج للمنظمة.

بالإضافة إلى ذلك، قدم أربعة اقتراحات، لا يتغير أي منها عما ذكره الكتاب الآخرون بالفعل باستثناء

الصياغة: ١. رضا المتدرب ٢. تقييم التعلم ٣. تقييم تطبيق التعلم، و ٤. تأثير العوامل الثلاثة المذكورة

أعلاه على المنظمة.

العلاقة بين برامج التدريب وأداء الموظفين

كان الهدف من البحث الذي أجراه Bgajjo (٢٠٢٢) دراسة تأثير التدريب والتطوير في مكتب الخدمة

العامة وتنمية الموارد البشرية في دولة إثيوبيا. في منهجية الدراسة، تم استخدام أساليب مختلطة حيث

تم جمع البيانات من كل من المصادر الأولية والثانوية. تم جمع البيانات الأولية من خلال تقنية

الاستبيان الذاتي من BOPSHRD. تم اختيار ما مجموعه ١٥٦ مشاركًا في البحث الذين يتألفون

من خبراء ومديري المستوى المتوسط. أظهرت نتائج الدراسة أن، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة

إيجابية بين التدريب والتطوير، كما زعمت وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية مع أداء العاملين. وتوصلت

الدراسة إلى أن أداء العاملين يتأثر بشكل إيجابي بالتدريب والتطوير. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود إجراءات تدريب وتطوير سليمة وفعالة في منطقة الدراسة، الأمر الذي كشف عن عدم وجود إجراءات تدريب وتطوير منهجية.

هدفت الدراسة التي أجراها أمين وبتول (٢٠٢١) إلى إيجاد تأثير تدريب وتطوير العاملين على أداء العاملين وإنتاجية الشركات التي تتخذ من القطاع الخاص مقراً لها في المملكة العربية السعودية مقراً لها. وقد استخدمت الدراسة منهجية كمية وتم جمع البيانات الأولية من خلال أساليب المسح عبر الإنترنت. وقد تم تصميم استبيان المسح وفقاً لعملية برامج التدريب وتأثيرها على العاملين وأدائهم والإنتاجية الإجمالية للمنظمة. وتم اختيار إجمالي ٧٠ موظفاً بشكل عشوائي وتم استهدافهم بناءً على أعمارهم وجنسهم. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إجراء برنامج التدريب وأداء العاملين والإنتاجية الإجمالية للشركة. وقد أدى ذلك إلى تحسين أداء الموظفين فضلاً عن زيادة الإنتاجية.

وقد أبرز البحث الذي أجراه Sandamali et al (٢٠١٨) أنه على الرغم من أن العديد من الشركات تروج لبرامج تدريبية مختلفة لموظفي المستوى التنفيذي، إلا أنه لا توجد عملية مناسبة لقياس مدى تأثيرها على الأداء العام للموظفين. وتهدف دراستهم إلى تحديد العلاقة بين التدريب والتطوير وتأثيرها على أداء الموظفين. وكانت منهجية الدراسة كمية ومقطعية. وأجريت الدراسة في سريلانكا. واستُخدمت تقنية العينة العشوائية البسيطة لجمع البيانات من عينة مكونة من ١٥٠ موظفاً على المستوى التنفيذي. وكشفت نتائج البحث أن التدريب والتطوير لهما تأثير إيجابي على أداء موظفي المستوى التنفيذي. واستناداً إلى بناءً على نتائج الدراسة، نصح Sandmali et al (٢٠١٨) المنظمة بإنشاء آلية

مناسبة وسليمة منطقيًا لاختيار أعضاء الفريق الذين سيشاركون بلا شك في برنامج التدريب، ويجب على إدارة الشركة تطوير مخطط تقييم لاحق مستخدم على نطاق واسع لتقييم أداء الموظفين.

العلاقة بين برامج التدريب والتطوير والشركات المؤسسية

مثال شركة نستله

كان لتشغيل مركز التدريب الدولي لشركة نستله، والذي يقع بالقرب من المقر الرئيسي للشركة في سويسرا، تأثيرًا كبيرًا على قدرة الشركة على بناء مشاريع محلية في كل بلد. لقد كان مركز التدريب الدولي RiveReine يجمع المديرين من جميع أنحاء العالم لاكتساب المعرفة من كبار المديرين في نستله وكذلك من بعضهم البعض لأكثر من ٣٠ عامًا. في حين يتم تشكيل الفحص المركزي للمؤهلات والدورات التدريبية بعناية لتشمل أشخاصًا من خلفيات جغرافية ووظيفية متنوعة، يختار مديرو البلدان من يحضر أي دورة. يضم الفصل الدراسي المتوسط ١٥ إلى ٢٠ جنسية مختلفة. وحضر ما يقرب من ١٧٠٠ مدير من أكثر من ٨٠ دولة ٧٠ دورة تدريبية يقدمها المركز كل عام. وجميع المدربين هم من مديري شركة نستله الذين يتمتعون بخلفيات واسعة في مجموعة متنوعة من الدول. وفي حين تعمل الإدارة العليا لشركة نستله كهيئة تدريس رئيسية، فإن ٢٥٪ فقط من التدريب يتم بواسطة خبراء خارجيين. وتنقسم الدورات التدريبية إلى فئتين رئيسيتين دورات الإدارة والدورات التنفيذية.

دورات الإدارة حوالي ٦٦٪ من جميع الدورات التدريبية في RiveReine في مجال الإدارة. ومتوسط مدة عمل المشاركين في الشركة من أربع إلى خمس سنوات. والهدف هو تعزيز الفهم الحقيقي لمبادئ نستله واستراتيجيات العمل. وتؤكد هذه البرامج على العمليات الداخلية.

الدورات التنفيذية غالبًا ما يُرى أولئك الذين أخذوا دورات إدارة منذ خمس إلى عشر سنوات في هذه الدورات. ينصب التركيز على تعزيز القدرة على التعاون مع الغرباء والترويج لشركة نستله في الخارج. ويركز على تحليل الصناعة ويطرح السؤال كثيرًا، "ماذا ستفعل إذا كنت منافسًا؟"

ملخص النتائج الرئيسية

أشارت نتائج الدراسة التي أجراها أمين وبتول (٢٠٢١) إلى وجود علاقة إيجابية بين إجراء برنامج التدريب وأداء الموظفين والإنتاجية الإجمالية للشركة. وقد أدى ذلك إلى تحسين أداء الموظفين بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية. وجد البحث الذي أجراه بجاجو (٢٠٢٢) أن أداء الموظفين يتأثر بشكل إيجابي بالتدريب والتطوير.

واتفق أساري بيدياكو (٢٠٠٨) بشكل أساسي مع مفهوم تقييم برنامج التدريب. وقد زعم أن هيكله وتخطيط برامج التدريب هو استثمار من جانب الشركة، وكما هو الحال مع الاستثمارات التجارية الأخرى، يجب أن يوفر التدريب نتائج للمنظمة. ونصح ساندمالي وآخرون (٢٠١٨) المنظمة بإنشاء آلية مناسبة وسليمة منطقيًا لاختيار أعضاء الفريق الذين سيشاركون بلا شك في برنامج التدريب، ويجب على إدارة الشركة تطوير مخطط تقييم لاحق يستخدم على نطاق واسع لتقييم أداء الموظفين.

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

مقدمة

في هذا الجزء من البحث، نطبق إطاراً منهجياً يُعرف باسم منهجية البحث ، تُستخدم لمعالجة مشاكل البحث من خلال اختيار أفضل الطرق وأكثرها عملية لإجراء الدراسة مع البقاء صادقين لغرض الدراسة وأهدافها. منهجية البحث هي وسيلة لوصف كيفية تخطيط الباحث لإجراء تحقيقاته. إنها نهج منطقي ومنهجي لقضية الدراسة. تشرح المنهجية كيف سيجري الباحث الدراسة من أجل الحصول على بيانات دقيقة ومشروعة تلبي أهدافه وغاياته. وهي تشمل البيانات التي سيجمعونها، ومن أين سيحصلون عليها، وكيف سيحصلون عليها، وكيف سيقومونها. يوفر نهج البحث للدراسة مصداقية ويعطي نتائج علمية موثوقة. علاوة على ذلك، فإنه يقدم استراتيجية شاملة تساعد في إبقاء الباحثين على المسار الصحيح، وتسهيل نهج بسيط وفعال وقابل للإدارة. يمكن للقارئ أن يفهم الاستراتيجية والإجراءات المستخدمة للوصول إلى النتائج من خلال فهم منهجية الباحث.

المنهجية وطرق البحث

الطريقة الكمية

يستخدم هذا البحث منهجية كمية كنهج بحثي أساسي. عندما يكون هدف البحث هو التحقق من أي شيء، يستخدم الباحثون غالباً تقنية كمية. وهي تهتم في المقام الأول بجمع وتحليل وقياس البيانات الرقمية، غالباً من عينة كبيرة من الأشخاص. ثم يقومون بإجراء مقارنات وتحليلات إحصائية على البيانات. تشمل التقنيات النموذجية لجمع البيانات الكمية ما يلي: المسح والاستبيانات والاختبار وقواعد البيانات والسجلات التنظيمية. نظراً لأن الباحثين يستخدمون برامج لتحليل البيانات، فإن عملية الدراسة هذه موضوعية وأسرع في كثير من الأحيان. يعد قياس الارتباط بين متغيرين أو اختبار عدد من الفرضيات أمثلة على كيفية استخدام الباحثين لتقنية كمية.

الطرق النوعية

يستخدم هذا البحث منهجية نوعية كنهج بحثي ثانوي. في البحث النوعي، يتم جمع وتحليل البيانات النصية والكلمات المنطوقة أو المكتوبة. يمكن أن يساعد ذلك في بناء سرد شامل لنتائج الباحث وقد يركز أيضًا على لغة الجسد أو المكونات البصرية. عادةً، تكون مجموعات التركيز والمقابلات والدراسات الرصدية مع عدد صغير من الأفراد المختارين بعناية هي الطريقة التي يجمع بها الباحثون البيانات النوعية. ومقارنةً باستخدام البيانات الكمية، فإن عملية البحث هذه ذاتية وتستغرق وقتًا طويلاً. عندما تكون أهداف وأغراض مشروع البحث استكشافية، يختار الباحثون غالبًا تقنية نوعية. على سبيل المثال، عندما يدرسون لمعرفة كيف يرى الآخرون حدثًا أو شخصًا أو شيئًا معينًا.

أدوات جمع البيانات

تعتبر تقنيات جمع البيانات بالغة الأهمية لأنها تؤثر على المنهجية والاستراتيجية التحليلية التي يستخدمها الباحث، والتي تؤثر بدورها على كيفية استخدام المعلومات وكذلك التفسيرات التي قد تنتجها.

طريقة المسح

في هذا البحث، يتم استخدام طريقة المسح كأداة أساسية لجمع البيانات. سيحتوي المسح على إجمالي ١٥ سؤالاً بحثيًا. المسح هو أسلوب للحصول على البيانات من عينة من الأفراد من خلال طرح أسئلة ذات صلة بهدف فهم السكان ككل. يعتمد كل من يشارك في اقتصاد المعلومات، من الشركات إلى وسائل الإعلام إلى الحكومة والأكاديميين، على المسوحات كمصدر حيوي للمعلومات والرؤى.

هناك أربعة أنماط من المسوحات التي يتم استخدامها بشكل شائع.

١. المسوحات وجهاً لوجه

٢. المسوحات الهاتفية

٣. المسوحات التي تتم إدارتها ذاتيًا باستخدام الورق والقلم

٤. المسوحات التي تتم إدارتها ذاتيًا باستخدام الكمبيوتر

الموافقة

الغرض من هذا الاستطلاع هو جمع البيانات لأطروحتي "فحص تأثير ممارسات التدريب والتطوير على أداء الموظفين: حالة قطاع الشركات السعودي".

المشاركة في هذا المشروع طوعية تمامًا ولديك خيار سحب مشاركتك في أي وقت. سيتم استخدام البيانات التي تم جمعها باستخدام هذا الاستطلاع فقط لإبلاغ النتائج. وستظل المعلومات التي قدمتها في هذا الاستطلاع سرية تمامًا وستتم معاملة الردود على أنها مجهولة. إذا كنت بحاجة إلى أي توضيح، فيرجى الاتصال بي على بريدي الإلكتروني وسأكون سعيدًا بالإجابة على جميع أسئلتك. شكرًا لك على مشاركتك ودعمك.

أخذ العينات الملائمة

يستخدم هذا البحث طريقة أخذ العينات الملائمة. أخذ العينات الملائمة هو أسلوب أخذ عينات غير احتمالي حيث يتم اختيار الوحدات للعينات بناءً على إمكانية وصول الباحث إليها. قد يكون هذا نتيجة للقرب الجغرافي أو التوفر في لحظة معينة أو الرغبة في المشاركة في الدراسة. أخذ العينات الملائمة، والمعروف أحيانًا باسم أخذ العينات غير المقصودة، هو أسلوب أخذ عينات غير عشوائي. غالبًا ما

تكلف عملية أخذ العينات الملائمة القليل من المال وهي سهلة التنفيذ مع إمكانية الوصول بسهولة إلى المشاركين. تمكن عملية أخذ العينات الملائمة الباحثين من جمع البيانات التي لن تكون ممكنة بخلاف ذلك في غياب إطار العينة.

عينة من ١٠٠ مشارك في البحث من الشركات الصغيرة والمتوسطة في جدة، المملكة العربية السعودية تم التفاعل من قبل ٧١ مشارك

مجتمع البحث

مجتمع البحث هو مجموعة الأفراد أو الوحدات التي يتم إجراء البحث عليها، والتي تكون ذات صلة بالموضوع المدروس. في هذا البحث، يقتصر مجتمع البحث على الموظفين العاملين في الشركات في المملكة العربية السعودية، خصوصًا في جدة. تم اختيار هذه الفئة لتمثل المستفيدين من برامج التدريب والتطوير التي تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجية الشركات.

حدود البحث

حدود البحث تشير إلى القيود التي قد تؤثر على نتائج البحث وتحديد نطاقه. في هذا البحث، تم تحديد الحدود التالية:

- الحد الزمني: تمت الدراسة في فترة زمنية محدودة لا تتجاوز شهرين.
 - الحد المكاني: تقتصر الدراسة على المشاركين في منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- لم تشمل الدراسة مدنًا أو مناطق أخرى في المملكة.

- الحد الموضوعي: البحث يركز على دراسة العلاقة بين برامج تدريب وتطوير الموظفين وأداء الموظفين في الشركات، مع التركيز على تأثير هذه البرامج في سياق رؤية ٢٠٣٠ ونتائجها على تنمية المهارات الأساسية والمستقبلية للموظفين.
- حدود عينة البحث: تم اختيار عينة صغيرة نسبياً من ٧١ موظفاً فقط من الشركات. وبذلك تكون العينة محدودة بالنسبة لحجم الدراسة، ولا يمكن تعميم النتائج على جميع الموظفين في المملكة.

الحد المنهجي: اعتمد البحث على الأساليب الكمية من خلال استبيانات لجمع البيانات، مع التركيز على تحليل نتائج إجابات المشاركين على الأسئلة المتعلقة بتأثير برامج التدريب على أدائهم.

الفصل الرابع : النتائج والتوصيات

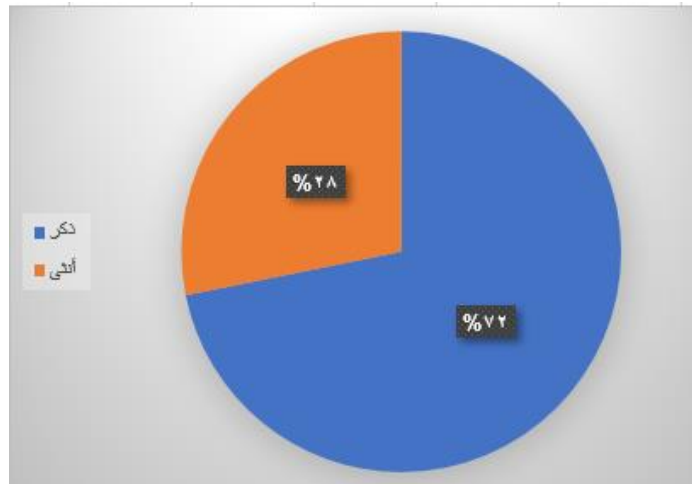
مقدمة

يقدم هذا القسم من البحث التحليل من المسح. وكما تمت مناقشته في قسم المنهجية، تم إنشاء المسح باستخدام نماذج جوجل وتم جمع ما مجموعه ٧١ استجابة للمسح من موظفي الشركات في جدة. ينقسم المسح إلى قسمين - البيانات الديموغرافية وأسئلة البحث المحددة. وفيما يلي التحليل البياني من نتائج المسح.

تحليل البيانات

المعلومات الديموغرافية

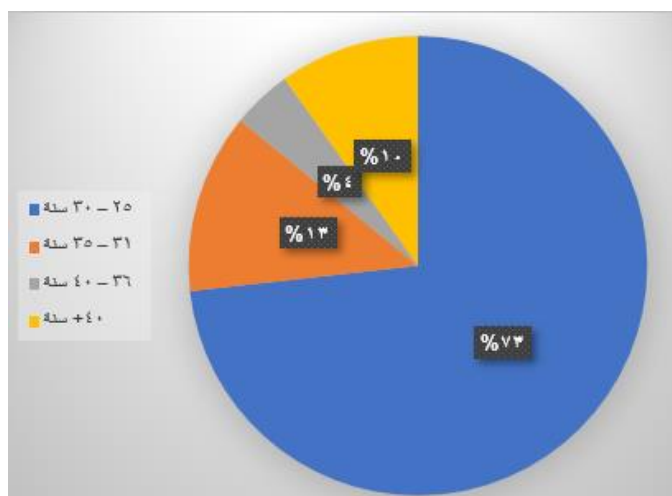
الجنس



رسم توضيحي ٢ توزيع المشاركين حسب الجنس

٧١٪ من المشاركين في البحث كانوا من الإناث و٢٨٪ من المشاركين في البحث كانوا من الذكور.

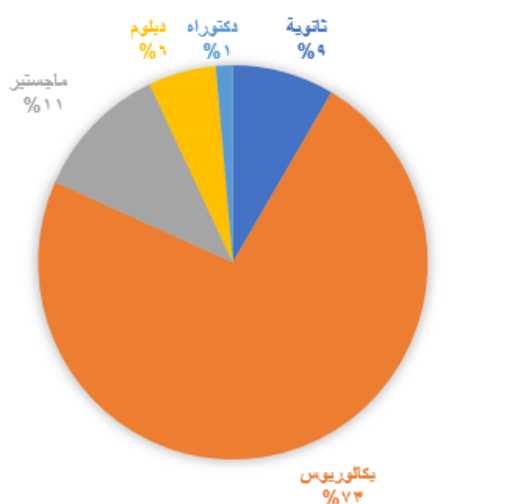
العمر



رسم توضيحي ٣ توزيع الفئات العمرية

٧٣% من المشاركين في البحث ينتمون إلى الفئة العمرية ٢٥ - ٣٠ سنة، و ١٢% من المشاركين في البحث ينتمون إلى الفئة العمرية ٣١ - ٣٥ سنة، و ٩% من المشاركين في البحث ينتمون إلى الفئة العمرية ٤٠ سنة فأكثر.

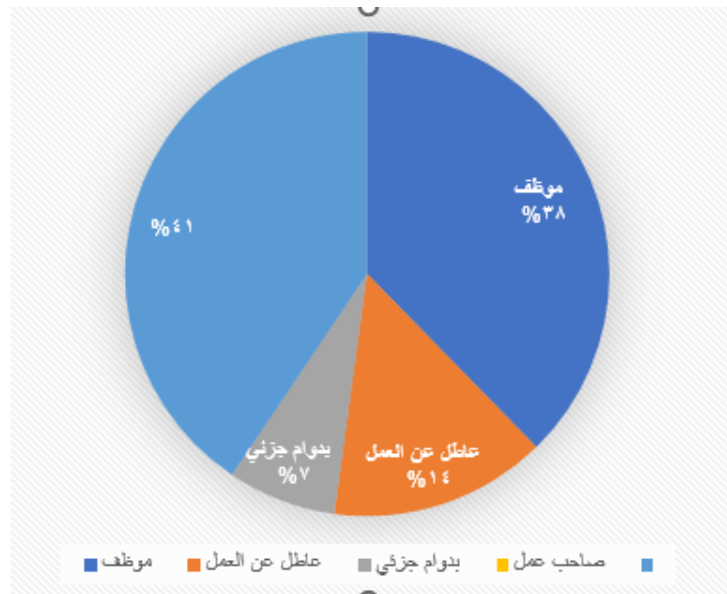
أعلى مستوى تعليمي حصلت عليه



رسم توضيحي ٤ المستوى التعليمي للمشاركين

٧٢٪ من المشاركين في البحث حصلوا على أعلى مستوى تعليمي في البكالوريوس، و١١٪ من المشاركين في البحث حصلوا على أعلى مستوى تعليمي في الماجستير، و٨٪ من المشاركين في البحث حصلوا على أعلى مستوى تعليمي في المدرسة الثانوية.

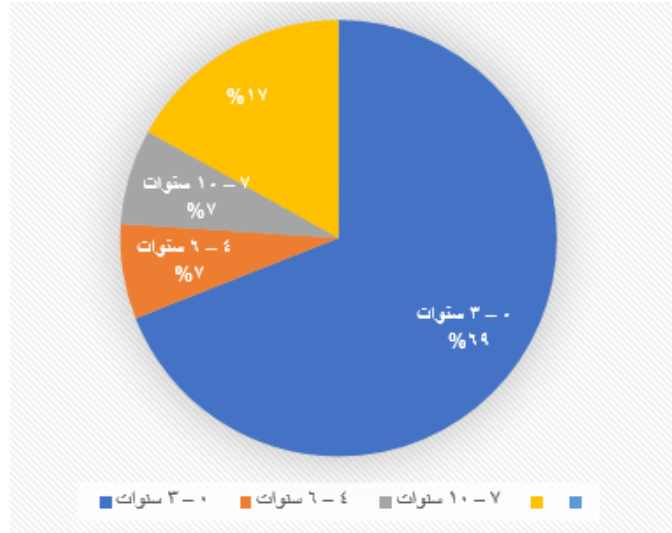
الوظيفة الحالية



رسم توضيحي ٥ الوضع الوظيفي للمشاركين

٣٩٪ من المشاركين في البحث كانوا طلابًا، و٣٦٪ من المشاركين في البحث كانوا موظفين، و٧٪ من المشاركين في البحث عملوا بدوام جزئي، و١٤٪ من المشاركين في البحث كانوا عاطلين عن العمل.

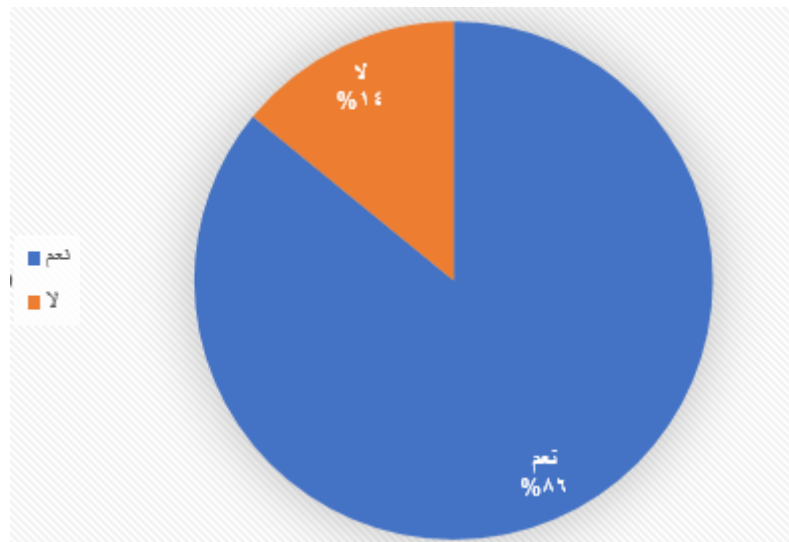
الخبرة العملية الاجمالية



رسم توضيحي ٦ توزيع سنوات الخبرة العملية

٦٩٪ من المشاركين في البحث لديهم خبرة عمل تتراوح من ٠ إلى ٣ سنوات، و١٦٪ من المشاركين في البحث لديهم خبرة عمل تزيد عن ١٠ سنوات، و٧٪ من المشاركين في البحث لديهم خبرة عمل تتراوح من ٤ إلى ٦ سنوات، و٧٪ من المشاركين في البحث لديهم خبرة عمل تتراوح من ٧ إلى ١٠ سنوات.

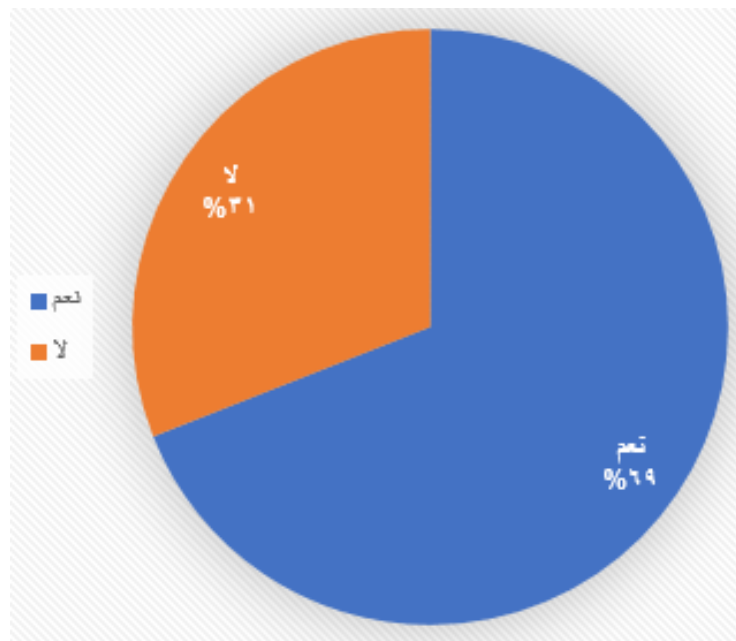
هل أنت على علم بتدريب وتأهيل الموظفين؟ برامج التطوير؟



رسم توضيحي ٧ الوعي ببرامج التدريب والتطوير

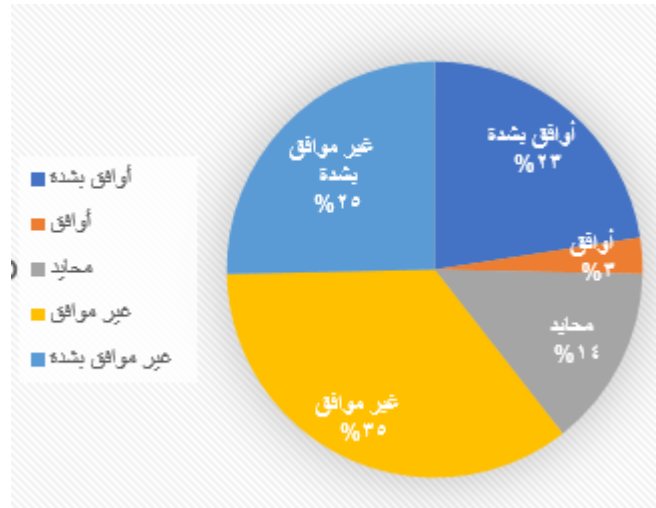
٨٥٪ من المشاركين في البحث أفادوا بأنهم على علم ببرامج التدريب والتطوير للتوظيف، و١٤٪ من المشاركين في البحث أفادوا بأنهم غير على علم ببرامج التدريب والتطوير للتوظيف.

هل لدى شركتك برامج تدريب رسمية لتعليم الموظفين الجدد المهارات التي يحتاجونها لأداء وظائفهم؟



رسم توضيحي ٨ وجود برامج تدريب رسمية

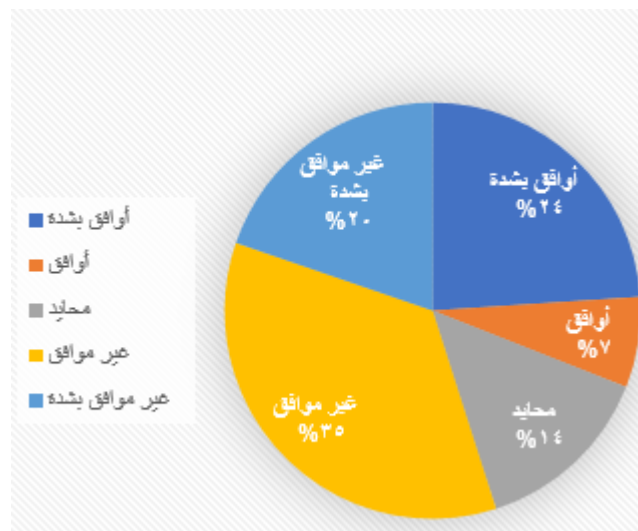
قال ٦٩٪ من المشاركين في البحث أن شركتهم لديها برامج تدريبية رسمية لتعليم الموظفين الجدد المهارات اللازمة لأداء وظائفهم، وقال ٣١٪ من المشاركين في البحث أن شركتهم لا التدريب والتطوير يغيران مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم



رسم توضيحي ٩ أثر التدريب على مهارات ومواقف الموظفين

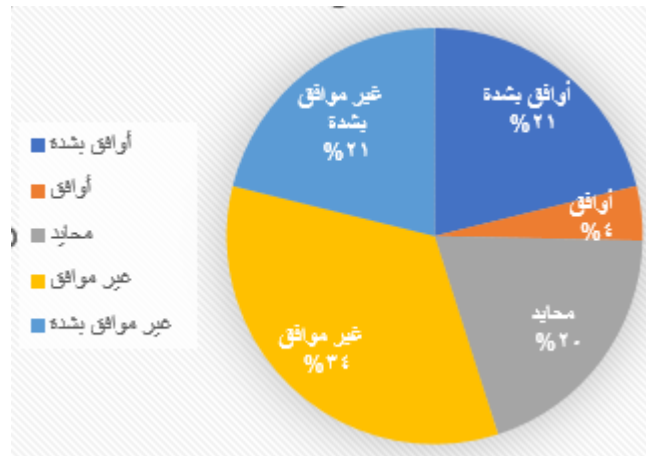
٣٥٪ من المشاركين في البحث اتفقوا على أن التدريب والتطوير يغيران مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم، و٢٥٪ من المشاركين في البحث اتفقوا بشدة على أن التدريب والتطوير يغيران مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم، و١٤٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين في أن التدريب والتطوير يغيران مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم و٢٢٪ من المشاركين في البحث اختلفوا بشدة في أن التدريب والتطوير يغيران مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم.

التدريب والتطوير يزيدان من رضا الموظفين



رسم توضيحي ١٠ التدريب وزيادة الرضا الوظيفي

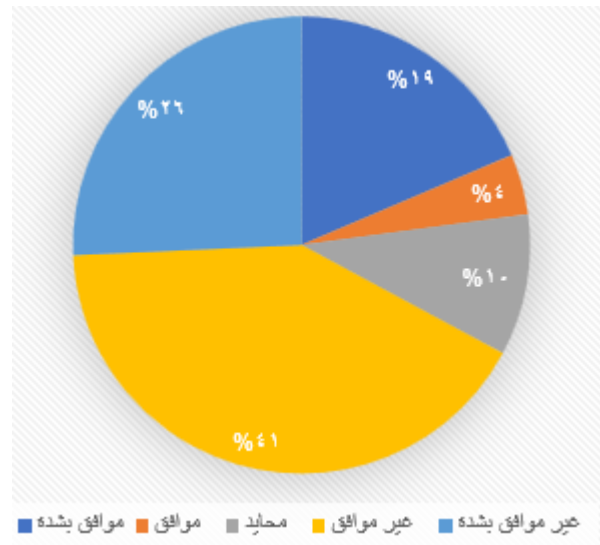
- ٣٥٪ من المشاركين في البحث اتفقوا على أن التدريب والتطوير يزيدان من الرضا الوظيفي،
- ١٤٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين بأن التدريب والتطوير يزيدان من الرضا الوظيفي،
- ١٩٪ من المشاركين في البحث اتفقوا بشدة على أن التدريب والتطوير يزيدان من الرضا الوظيفي،
- ٢٣٪ من المشاركين في البحث اختلفوا بشدة على أن التدريب والتطوير يزيدان من الرضا الوظيفي،
- ٧٪ من المشاركين في البحث اختلفوا على أن التدريب والتطوير يزيدان من الرضا الوظيفي
- التدريب ضروري للنمو الفكري للشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية**



رسم توضيحي ١١ أهمية التدريب لنمو الشركات الصغيرة والمتوسطة

٣٣٪ من المشاركين في البحث اتفقوا على أن التدريب مهم للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، و٢١٪ من المشاركين في البحث اتفقوا بشدة على أن التدريب مهم للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، و٢١٪ من المشاركين في البحث اختلفوا بشدة على أن التدريب مهم للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، و١٩٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين على أن التدريب مهم للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

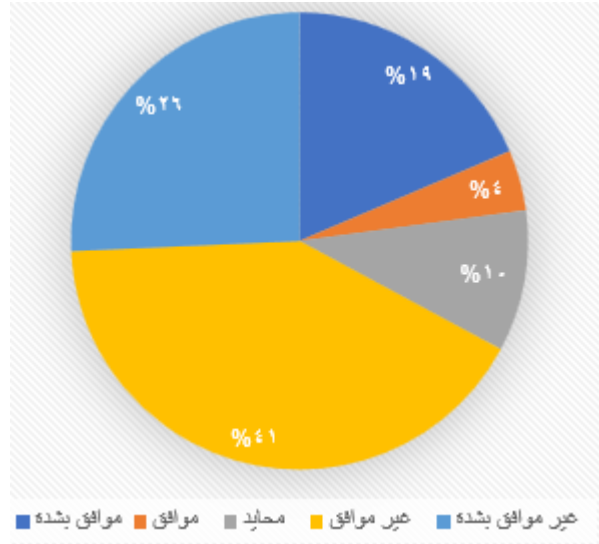
تؤثر برامج التدريب والتطوير بشكل إيجابي على الموظفين لتحسين أدائهم



رسم توضيحي ١٢ التأثير الإيجابي للتدريب على الأداء

٤٠٪ من المشاركين في البحث اتفقوا على أن التدريب ضروري للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، و٢٥٪ من المشاركين في البحث اتفقوا بشدة على أن التدريب ضروري للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، و١٨٪ من المشاركين في البحث اختلفوا بشدة على أن التدريب ضروري للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، و٩٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين على أن التدريب ضروري للنمو الفكري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

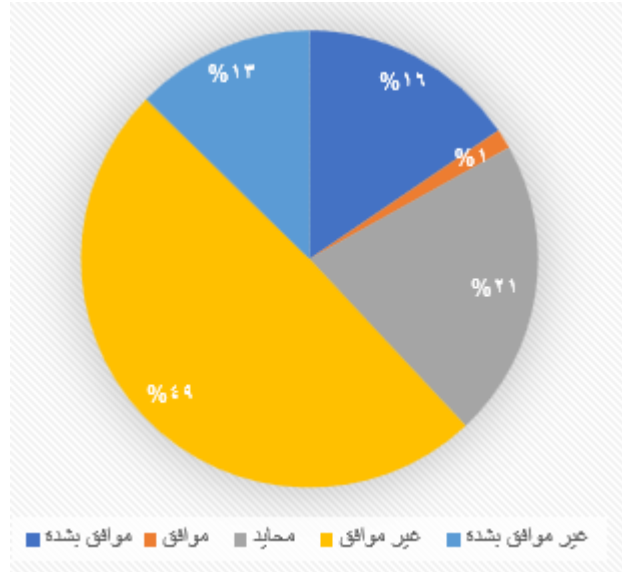
لقد تحسن إنتاج وأداء المنظمة منذ تقديم برامج تدريب وتطوير الموظفين



رسم توضيحي ١٣ تحسين الأداء المؤسسي بعد التدريب

اتفق ٤٠٪ من الباحثين على أن برامج التدريب والتطوير تؤثر على الموظفين بشكل إيجابي لتحسين أدائهم، ووافق ٢٥٪ من الباحثين بشدة على أن برامج التدريب والتطوير تؤثر على الموظفين بشكل إيجابي لتحسين أدائهم، وعارض ١٨٪ من الباحثين بشدة أن برامج التدريب والتطوير تؤثر على الموظفين بشكل إيجابي لتحسين أدائهم، وكان ٩٪ من الباحثين محايدين على أن برامج التدريب والتطوير تؤثر على الموظفين بشكل إيجابي لتحسين أدائهم.

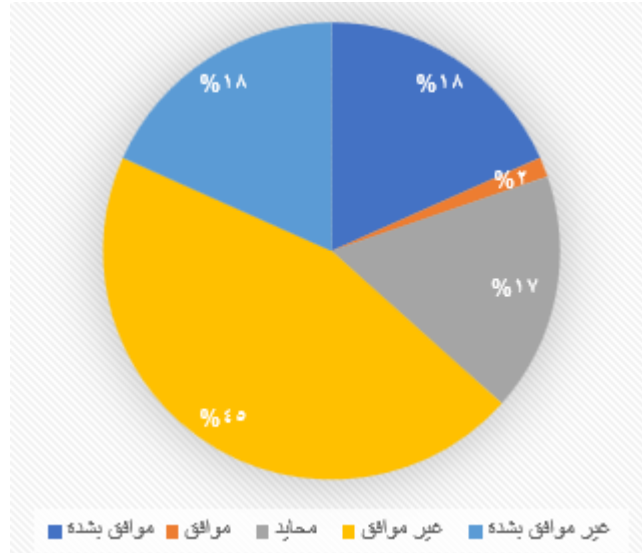
يتعين على شركة رأس المال الجريء السعودية وصناديق الاستثمار العامة الاستثمار بشكل أكبر في برامج التدريب لتحسين الأداء



رسم توضيحي ١٤ الحاجة للاستثمار في برامج التدريب لتحسين الأداء

٤٩٪ من المشاركين في البحث اتفقوا على أن إنتاج وأداء المنظمة قد تحسن منذ تقديم برامج تدريب وتطوير الموظفين، ٢١٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين بأن إنتاج وأداء المنظمة قد تحسن منذ تقديم برامج تدريب وتطوير الموظفين، ١٥٪ من المشاركين في البحث لم يوافقوا على أن إنتاج وأداء المنظمة قد تحسن منذ تقديم برامج تدريب وتطوير الموظفين، و ١٢٪ من المشاركين في البحث وافقوا بشدة على أن إنتاج وأداء المنظمة قد تحسن منذ تقديم برامج تدريب وتطوير الموظفين.

يمكن أن يؤدي تدريب وتطوير الموظفين إلى تحقيق رضا العملاء بشكل عام

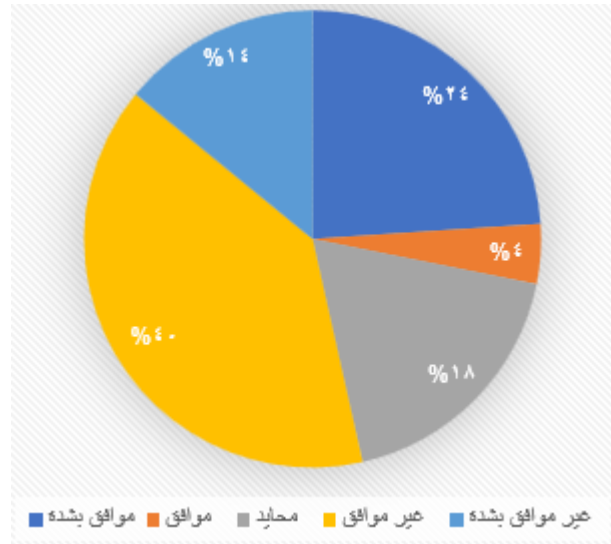


رسم توضيحي ١٥ التدريب والتطوير لتحقيق رضا العملاء

٤٥٪ من المشاركين في البحث اتفقوا على أن شركة رأس المال الجريء السعودية وصناديق الاستثمار العامة يجب أن تستثمر أكثر في برامج التدريب لتحسين الأداء بشكل أفضل، ١٨٪ من المشاركين في البحث اتفقوا بشدة على أن شركة رأس المال الجريء السعودية وصناديق الاستثمار العامة يجب أن تستثمر أكثر في برامج التدريب لتحسين الأداء بشكل أفضل، ١٨٪ من المشاركين في البحث اختلفوا بشدة على أن شركة رأس المال الجريء السعودية وصناديق الاستثمار العامة يجب أن تستثمر أكثر في برامج التدريب لتحسين الأداء بشكل أفضل، ١٦٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين على أن شركة رأس المال الجريء السعودية وصناديق الاستثمار العامة يجب أن تستثمر أكثر في برامج التدريب لتحسين الأداء بشكل أفضل.

فحص تأثير ممارسات التدريب والتطوير على الموظفين الأداء: حالة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في السعودية

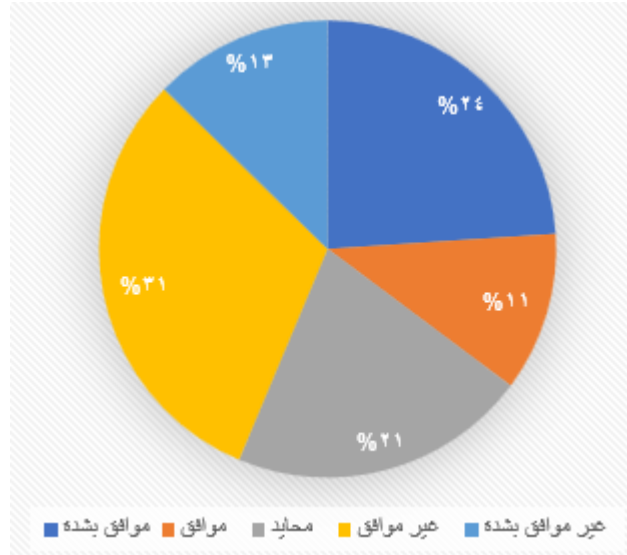
إن تصور الموظفين للتدريب والتطوير له تأثير إيجابي على أداء المنظمة



رسم توضيحي ١٦ التدريب والتطوير لتحقيق رضا العملاء

٣٩٪ من المشاركين في البحث وافقوا على أن تدريب الموظفين وتطويرهم يمكن أن يؤدي إلى رضا العملاء بشكل عام، و١٤٪ من المشاركين في البحث وافقوا بشدة على أن تدريب الموظفين وتطويرهم يمكن أن يؤدي إلى رضا العملاء بشكل عام، و٢٣٪ من المشاركين في البحث اختلفوا بشدة على أن تدريب الموظفين وتطويرهم يمكن أن يؤدي إلى رضا العملاء بشكل عام، و١٨٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين بشأن أن تدريب الموظفين وتطويرهم يمكن أن يؤدي إلى رضا العملاء بشكل عام.

لقد نجح برنامج تنمية القدرات البشرية كجزء من رؤية ٢٠٣٠ في غرس القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، فضلاً عن تعزيز المعرفة.



رسم توضيحي ١٧ أثر رؤية ٢٠٣٠ على تنمية الموظفين

٣١٪ من المشاركين في البحث اتفقوا على أن برنامج تنمية القدرات البشرية كجزء من رؤية ٢٠٣٠ نجح في غرس القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، فضلاً عن تعزيز المعرفة، ٢٣٪ من المشاركين في البحث اتفقوا بشدة على أن برنامج تنمية القدرات البشرية كجزء من رؤية ٢٠٣٠ نجح في غرس القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، فضلاً عن تعزيز المعرفة، ٢١٪ من المشاركين في البحث كانوا محايدين على أن برنامج تنمية القدرات البشرية كجزء من رؤية ٢٠٣٠ نجح في غرس القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، فضلاً عن تعزيز المعرفة، ١١٪ من المشاركين في البحث لم يوافقوا على أن برنامج تنمية القدرات البشرية كجزء من رؤية ٢٠٣٠ نجح في غرس القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، فضلاً عن تعزيز المعرفة، ١٢٪ من المشاركين في البحث لم يوافقوا بشدة على أن برنامج تنمية القدرات البشرية كجزء من رؤية ٢٠٣٠ في غرس القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، فضلاً عن تعزيز المعرفة.

النتائج

يهدف البحث إلى إقامة علاقة بين برامج تدريب وتطوير الموظفين وأداء الموظفين في المملكة العربية السعودية. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين إجراء برنامج التدريب وأداء الموظفين والإنتاجية الإجمالية للشركة. وقد أدى هذا إلى تحسين أداء الموظفين بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية لأن تدريب الموظفين وتطويرهم يمكن أن يؤدي إلى رضا العملاء بشكل عام. وعلاوة على ذلك، وافق ٦١٪ من المشاركين في البحث على أن إنتاج وأداء المنظمة قد تحسن منذ تقديم برامج تدريب وتطوير الموظفين. وأظهرت النتائج أيضًا أن أداء الموظفين يتأثر بشكل إيجابي بالتدريب والتطوير لأن التدريب والتطوير يغير مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم ويزيد من رضاهم الوظيفي ويؤثر على الموظفين بشكل إيجابي لأداء أفضل.

التوصيات

يوصى بأن تقوم المؤسسات بزيادة الاستثمار في تدريب الموظفين ومشاريع التطوير الوظيفي، وتعزيز مشاريع تنمية المواهب في رؤية ٢٠٣٠، وتوسيع نطاق البحث ليشمل مناطق مختلفة، ومراجعة مشاريع التدريب وتحسينها بانتظام لتلبية احتياجات الموظفين ومتطلبات السوق، وتحسين الفهم الواعي بأهمية التدريب وأثره على الأداء الوظيفي، والتركيز على المهارات المستقبلية مثل الذكاء الاصطناعي والابتكار، وتبادل التجارب الناجحة بين الشركات، واستخدام تكنولوجيا التعليم الرقمي لتحسين فعالية المشاريع، والمراجعة المستمرة للأثر. الأداء وتشجيع البحث المستمر في هذا المجال.

المراجع

المراجع الأجنبية

- Ameen, W., & Batool, N. (2021). Role and impact of training and development on employees' performance and company productivity in Saudi Arabia's private sector. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(14), 815824.
- Sandamali, J. G. P., Padmasiri, M. D., Mahalekamge, W. G. S., & Mendis, M. V. S. (2018). The relationship between training and development and employee performance of executive level employees in apparel organizations. *International Invention of Scientific Journal*, 2(1), 1217.
- Bagajjo, W. S. (2022). The impact of training and development on the performance of employees: The case of Bureau of Public Service and Human Resource Development in Sidama National Regional State, South Ethiopia. *Technium Soc. Sci. J.*, 31, 575.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance: A conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224229.
- Akhtar, M. F., Ali, K., Sadaqat, S., & Hafeez, S. (2011). Extent of training in banks and its impact on employees' motivation and involvement in job. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(12), 793806.

- Appiah, B. (2010). The impact of training on employee performance: A case study of HFC Bank (Ghana) Limited (Doctoral dissertation).

الملاحق

الموافقة

الغرض من هذا الاستطلاع هو جمع البيانات لأطروحتي "فحص تأثير ممارسات التدريب والتطوير على أداء الموظفين: حالة القطاع الخاص السعودي".

المشاركة في هذا المشروع طوعية تمامًا ولديك خيار سحب مشاركتك في أي وقت. سيتم استخدام البيانات التي تم جمعها باستخدام هذا الاستطلاع فقط لإبلاغ النتائج.

ستظل المعلومات التي قدمتها في هذا الاستطلاع سرية تمامًا وسيتم التعامل مع الردود

على أنها مجهولة. إذا كنت بحاجة إلى أي توضيح، فيرجى الاتصال بي على بريدي الإلكتروني وسأكون سعيدًا بالإجابة على جميع أسئلتك.

شكرًا لك على مشاركتك ودعمك.

المشاركة في هذا المشروع تطوعية وسرية للغاية

■ أوافق على المشاركة في هذه الدراسة

الاستبانة

القسم ١: المعلومات الديموغرافية

جنسك

• ذكر

• أنثى

عمرک

• ۲۵ - ۳۰ سنة

• ۳۱ - ۳۵ سنة

• ۳۶ - ۴۰ سنة

• ۴۰ + سنة

أعلى مستوى تعليمي حصلت عليه

• ثانوية

• بكالوريوس

• ماجستير

• دبلوم

• دكتوراه

وظيفتك الحالية هي

• موظف

• عاطل عن العمل

• بدوام جزئي

• صاحب عمل

• طالب

فحص تأثير ممارسات التدريب والتطوير على أداء الموظفين: حالة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في السعودية

خبرتك العملية الإجمالية هي

• • ٣ - سنوات

• • ٤ - ٦ سنوات

• • ٧ - ١٠ سنوات

• • ١٠+ سنوات

القسم ٢: أسئلة البحث

هل أنت على علم بتدريب وتأهيل الموظفين؟ برامج التطوير؟

• نعم

• لا

هل لدى شركتك برامج تدريب رسمية لتعليم الموظفين المهارات التي يحتاجونها لأداء وظائفهم؟

• نعم

• لا

التدريب والتطوير يغيران مهارات الموظفين ومعارفهم ومواقفهم

- أوافق بشدة

- أوافق

- محايد

- غير موافق

- غير موافق بشدة

فحص تأثير ممارسات التدريب والتطوير على أداء الموظفين: حالة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية

التدريب والتطوير يزيدان من رضا الموظفين

- أوافق بشدة

- أوافق

- محايد

- غير موافق

- غير موافق بشدة

التدريب ضروري للنمو الفكري للشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية

- أوافق بشدة

• أوافق

• محايد

• غير موافق

• غير موافق بشدة

تؤثر برامج التدريب والتطوير بشكل إيجابي على الموظفين لتحسين أدائهم

• أوافق بشدة

• أوافق

• محايد

• غير موافق

• غير موافق بشدة

فحص تأثير ممارسات التدريب والتطوير على أداء الموظفين: حالة قطاع الشركات الصغيرة

والمتوسطة في السعودية

لقد تحسن إنتاج وأداء المنظمة منذ تقديم برامج تدريب وتطوير الموظفين

• موافق بشدة

• موافق

• محايد

• غير موافق

• غير موافق بشدة

يتعين على شركة رأس المال الجريء السعودية وصناديق الاستثمار العامة الاستثمار بشكل أكبر في برامج التدريب لتحسين الأداء

• موافق بشدة

• موافق

• محايد

• غير موافق

• غير موافق بشدة

يمكن أن يؤدي تدريب وتطوير الموظفين إلى تحقيق رضا العملاء بشكل عام

• موافق بشدة

• موافق

• محايد

• غير موافق

• غير موافق بشدة

إن تصور الموظفين للتدريب والتطوير له تأثير إيجابي على أداء المنظمة فحص تأثير ممارسات

التدريب والتطوير على الموظفين الأداء: حالة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في السعودية

• موافق بشدة

• موافق

• محايد

• غير موافق

• غير موافق بشدة

لقد نجح برنامج تنمية القدرات البشرية كجزء من رؤية ٢٠٣٠ في غرس القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، فضلاً عن تعزيز المعرفة.

• موافق بشدة

• موافق

• محايد

• غير موافق

• غير موافق بشدة

الملخص Abstract

Training is essential in the competitive and challenging corporate environment in this era of globalization. There is still a lack of comprehensive training for specific job categories in Saudi Arabia. The research aims to establish the relationship between employee training and development programs and employee performance in Saudi Arabia. The current study is a crosssectional study and a quantitative methodology was used. A sample of 70 respondents from office employees in Saudi Arabia was selected. The research questionnaire was developed using Google Forms and graphical analysis was used to determine the results. The results of this study showed a positive relationship between conducting training program, employee performance and overall productivity of the company. This has led to improved employee performance as well as increased productivity because employee training and development can lead to overall customer satisfaction. The results also showed that employee performance is positively affected by training and development because training and development changes employees' skills, knowledge and attitudes, increases their job satisfaction and positively influences employees to perform better.

Midocean University



College of Management

Department of business management

The Impact of Training and
Development Practices On Employee
Performance: A Case of Saudi SME Sector

Prepared by:

Salman Mhsen Ali Ageeli

Supervised by:

Dr. Faisal Abdulhameed

Dr. Fayez Jarad

Year:2024