



أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي

عبدالعزیز صویان غانم الشمري
تخصص ماجستير إدارة الموارد البشرية
242001713@st.midocean.edu.kn
إشراف/ د. الفیصل عبد الحمید & د. فايز جراد

الملخص:

يشكل التدريب والتطوير أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات الحديثة، حيث يساعد في تحسين مهارات الموظفين، زيادة 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.

الأهداف: 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.

مكان الدراسة: مفتوحة .

المنهجية: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي باستخدام أسلوب الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من (عدد) موظف من العاملين في (مكان الدراسة). واحتوت الاستبانة على محورين رئيسيين: الأول يقيس أبعاد التدريب والتطوير، والثاني يقيس الأداء الوظيفي.

وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار العلاقات بين المتغيرات .

النتائج: 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.

التوصيات: 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.

الكلمات المفتاحية: 1- التدريب 2- التطوير 3- الأداء الوظيفي 4- تنمية الموارد البشرية 5- التدريب اثناء العمل .

1. المقدمة:

يشكل التدريب والتطوير أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات الحديثة، حيث يساعد في تحسين مهارات الموظفين، زيادة 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 .

2. 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؟

3. 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.

4. أهداف الدراسة

تحليل أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.

التعرف على العلاقة بين التدريب والتحفيز الوظيفي.

تقييم مدى مساهمة البرامج التدريبية في تحسين كفاءة الموظفين.

تقديم توصيات لتحسين سياسات التدريب والتطوير في المؤسسات.

5. الأدب النظري للدراسة

اهتمت العديد من الدراسات الأكاديمية والبحوث العلمية بموضوع التدريب والتطوير نظراً لدوره الحيوي في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. يعرف التدريب بأنه العملية المنظمة التي تهدف إلى تزويد العاملين بالمعارف والمهارات اللازمة لتحسين أدائهم الحالي والمستقبلي (Gary Dessler, 2017). ويهدف التدريب إلى تطوير الكفاءة والإنتاجية، ودعم التكيف مع التغيرات البيئية والتكنولوجية، مما ينعكس إيجاباً على أداء الأفراد.

6. مراجعة الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع التدريب والتطوير وعلاقتها بالأداء الوظيفي. وقد أجمعت هذه الدراسات على أهمية التدريب والتطوير في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين.

7. المنهجية:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي (Quantitative Approach)، حيث تم استخدام أسلوب الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة.

8. النتائج

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 لتعظيم الفائدة منها.

جدول (3) دالة احصائية.

الاتجاهات	دالة احصائية.
معرفي	معامل الارتباط 0.68
	مستوى المعنوية 0.000
وجداني	معامل الارتباط 0.74
	مستوى المعنوية 0.000
سلوكي	معامل الارتباط 0.70
	مستوى المعنوية 0.001

1. الخاتمة ومناقشة النتائج

سعت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي، من خلال دراسة ميدانية اعتمدت على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود مستوى مرتفع لكل من التدريب والتطوير وكذلك الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية وقوية بين التدريب والتطوير وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

2. 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.

قائمة المصادر والمراجع

-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 بالمملكة 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.

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