

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

"تأثير التدريب المهني على أداء الموظفين في شركة الأهلي
في المدينة المنورة ، المملكة العربية السعودية "

آمنة الشيخ أحمد

2021204617

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة1	3
1.1: المقدمة	4
2.1: مشكلة الدراسة	6
1.2.1: فجوات على المستوى النظري	7
2.2.1: فجوات على المستوى التطبيقي	Error! Bookmark not defined.
3.1: أهمية الدراسة	8
1.3.1: على المستوى النظري	8
2.3.1: على المستوى التطبيقي	9
4.1: أسئلة الدراسة	10
5.1: أهداف الدراسة	10
6.1: فرضيات الدراسة	10
7.1: نموذج الدراسة	10
8.1: منهجية الدراسة	10
9.1: الدراسة الميدانية	10
10.1: مخطط المشروع المقترح	11
الفصل الثاني: الدراسات السابقة2	12
1.2: المقدمة	12
2.2: المتغير المستقل	13
3.2: المتغير التابع	13
4.2: العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	13
5.2: الخاتمة	13
قائمة المراجع	13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :

يتميز أداء الموظفين بشكل عام في الشركة بالإيجابية و الكفاءة ، و بوجود وعي عال لدى هؤلاء الموظفين بأهمية أدوارهم في نجاح الشركة ككل ، إضافة إلى وجود العديد من الموظفين المتميزين الذين يبذلون جهوداً كبيرة و يساهمون بشكل فعال في تحقيق أهداف الشركة فمعظم الموظفين يظهرون التزاماً قوياً تجاه مسؤولياتهم الوظيفية و يحرصون على تحقيق المخرجات المطلوبة بكفاءة .

و بما أن القطاع المصرفي و خاصة البنوك التجارية منها لها دور محوري في اقتصاد الدولة فإن ذلك يتطلب تنمية و تطوير رأس المال البشري الذي يقوم على أدائها ، و في ضوء ذلك تأتي هذه الدراسة للتعرف على مدى أثر عملية التدريب في المصارف التجارية السعودية وأثره على جودة حياة العاملين في البنك .

وعلى الرغم من أن تطوير قدرات الموظفين تتطلب الاستثمار في الوقت و الجهد و التمويل من الشركة فإن هذه الاستثمارات ستؤتي ثمارها على المدى الطويل ، و بغض النظر عن النهج الذي تختاره الشركة من المهم التأكد من أن المسار واضح و سهل الفهم ؛ حيث يجب أن يعرف الموظفون المهارات التي يحتاجون إلى اكتسابها من أجل التقدم ، و تكون لديهم فرص منتظمة حتى يتمكنوا من تتبع تقدمهم .

أشارت نتائج الدراسة إلى مدى أهمية الارتقاء بمستويات البرامج التدريبية المقدمة لما لها من الأثر الفعال في ارتفاع مستويات أداء العاملين و زيادة شعورهم (الكعبي ، 2002 ، ص . 40 – 51) .

الغرض الأساسي لبرامج التدريب هو إحداث تغيير في سلوكيات ومواقف ومهارات العاملين بطريقة إيجابية ومؤثرة في نتائج الأعمال (صادق ، 2004م ، ص 80) .

يمكن اعتبار التدريب على أنه " تأقلم مع العمل " أو أنه " تغيير في الاتجاهات النفسية و الذهنية للفرد تجاه عمله ، تمهيداً لتقديم معارف و رفع مهارات الفرد في أداء العمل (ماهر ، 2005) .

يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيسياً في عملية التنمية الإدارية و لذلك فإن نجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط و التنفيذ و المتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة ، حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل . (الخطيب ، 2006 ، ص . 287) .

يعد التدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير و تحسين العنصر البشري من خلال تزويده بالمعلومات و المعارف التي تنقصه ، و تنمية قدراته و مهاراته ، و تعديل اتجاهاته و قناعاته ، و ذلك في سبيل رفع مستوى كفاءته و تحسين أدائه و زيادة إنتاجه و تحقيق أهدافه الخاصة و الوظيفية إلى أقصى قدر ممكن من الجودة و السرعة و الاقتصاد ، (مساعدة ، 2008 ، ص . 8) .

دراسة Iodh & Shakeel (2015). هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب و التطوير على أداء العاملين في البنوك التجارية في باكستان ، و تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي و توزيع 200 استبانة ، و ظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب و التطوير و أداء الموظفين .

فالتدريب يعمل على تحسين أداء الأفراد ، و ذلك من خلال تنمية المعارف و تطوير المهارات و حسن استغلال للطاقات ، و لأجل هذا تلجأ المؤسسات إلى تطبيق سياسة التدريب على مراحل متسلسلة و منتظمة تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية من وضع و تنفيذ برنامج التدريب و أخيراً تقييم عملية التدريب .

فلم يعد خفياً على أحد أن تطوير قدرات الموظفين و تدريبهم مفيد جداً لرضاهم الوظيفي ومهتهم المستقبلية ، إضافة إلى أنه يأتي مع الكثير من الفوائد لمكان عملك ، فعندما تستثمر في نمو موظفيك فإنك تنشئ قوة عاملة أكثر تفاعلاً و أفضل تجهيزاً لمواجهة التحديات و مواكبة التطورات المتلاحقة التي يشهدها السوق باستمرار ، كما يمكن أن يساعد تطوير مواهب الموظفين في تحسين ديناميكيات الفريق و زيادة الإنتاجية .

كما تشير الدراسات إلى أن التركيز على التدريب المهني للموظفين في شركة الأهلي كان له تأثير إيجابي ملموس على تحسين مستويات الأداء و الكفاءة و الانتاجية لدى الموظفين و انعكس ذلك على النتائج المالية و التشغيلية للشركة .

هنالك محدودية بالبيانات و المصادر المتوفرة نظراً لقلة الدراسات السابقة حول هذا الموضوع في سياق شركة الأهلي ، مما يصعب الحصول على صورة شاملة عن طبيعة هذه العلاقة ، كما يوجد نقص في تحديد و تحليل كافة المتغيرات المستقلة و التابعة ذات الصلة المؤثرة على هذه العلاقة ، أيضاً هناك نقص في التعميم و التطبيق على سياق شركة الأهلي نظراً لخصوصية سياق الشركة ، إضافة إلى أن نتائج الدراسات السابقة في قطاعات أخرى قد لا تكون قابلة للتعميم بشكل مباشر على هذه الشركة ، كما قد يكون هناك نقص في الدراسات التي تستخدم أساليب كمية متطورة لقياس و تحليل العلاقة بين المتغيرين بدقة ، لذلك فإن

إجراء المزيد من الدراسات المتعمقة و المتخصصة في هذا الموضوع ضمن سياق شركة الأهلي سيكون ضرورياً لسد هذه الفجوات و الحصول على فهم أكثر شمولية و موثوقية .

ندرة الدراسات السابقة المرتبطة بشركة الأهلي من حيث نقص البحوث و الدراسات التي تبحث في العلاقة بين التدريب المهني و أداء الموظفين داخل شركة الأهلي بشكل محدد ، كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى أو سياقات مختلفة ، مما يجعل من الصعب تطبيق أو تعميم نتائجها على شركة الأهلي ، إضافة إلى أن النقص في المعلومات المتخصصة حول هذه الشركة يشكل تحدياً رئيسياً للبحث ، حيث أنه يعيق الحصول على فهم شامل و موثوق للعلاقة بين التدريب المهني و أداء الموظفين في هذه الشركة بالتحديد .

التدريب المهني في القطاع المصرفي يلعب دوراً حيوياً ، يكمن في تطوير مهارات الموظفين و زيادة كفاءتهم و تعزيز الأداء و الإنتاجية ، حيث أن التدريب المهني يمكن أن يحسن مهارات و كفاءة الموظفين ، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم و إنتاجيتهم داخل شركة الأهلي ، كما أن نجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط و التنفيذ و المتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة ، إضافة إلى أن تطوير الموارد البشرية و فهم تأثير التدريب على أداء الموظفين يساعد شركة الأهلي في تطوير برامج تدريبية فعالة لتنمية و صقل مواهب الموظفين ، و تحسين أداء الموظفين من خلال التدريب المهني الذي يمكن أن يعزز القدرة التنافسية لشركة الأهلي في السوق ، كما أن الاستثمار في تدريب الموظفين قد يعزز شعورهم بالقيمة و الالتزام تجاه الشركة .

مشكلة الدراسة :

شركة البنك الأهلي هي واحدة من أكبر البنوك التجارية في المملكة العربية السعودية ، و تعد واحدة من أقدم البنوك في المملكة ، و تلعب دوراً مهماً في دعم النشاط الاقتصادي و المالي في المنطقة ، كما أن توظيف و تدريب الموظفين ذو أهمية كبيرة لنجاح هذه الشركة الرائدة ، فعلى الرغم من أهمية التدريب المهني للموظفين ، إلا أنه كما ذكرت مسبقاً ، يوجد هنالك ندرة في الدراسات و الأبحاث التي تبحث في تأثير هذا التدريب على أداء الموظفين في شركة الأهلي المدينة المنورة بشكل محدد ، فمعظم الأبحاث السابقة ركزت على قطاعات أخرى أو مناطق جغرافية مختلفة ، ما يجعل هناك صعوبة في تطبيق نتائجها على سياق شركة الأهلي في المدينة المنورة ، فهذا النقص في المعرفة المتخصصة حول العلاقة بين التدريب المهني و أداء الموظفين في شركة الأهلي ، يشكل تحدياً رئيسياً لبحثنا هذا ، لذا فإن هذه الدراسة تهدف إلى سد هذه الفجوة المعرفية و تقديم فهم أفضل لهذه العلاقة في سياق شركة الأهلي بالمدينة المنورة ، تشمل مشكلة الدراسة مجالين رئيسيين : الفجوات النظرية و الفجوات التطبيقية .

2.1. فجوات على المستوى النظري :

نقص البيانات المحلية ، فمعظم الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى أو مناطق جغرافية مختلفة ، مما يجعل من الصعب تطبيق نتائجها على سياق شركة الأهلي بالمدينة المنورة بشكل مباشر ، إضافة إلى أن هناك حاجة لبيانات محلية معنية بهذه الشركة بالتحديد .

اختلاف السياق الثقافي و الاجتماعي ، فللمدينة المنورة خصائصها الاجتماعية و الثقافية المميزة ، و التي قد تؤثر على العلاقة بين التدريب المهني و أداء الموظفين بطريقة فريدة ، فالدراسات السابقة لم تتطرق بشكل كافٍ لهذه العوامل السياقية .

تنوع أنواع التدريب المهني ، الدراسات السابقة لم تتناول بالتفصيل مختلف أنواع التدريب المهني مثل (التدريب الإداري ، القيادي) و تأثيرها المحتمل على أداء الموظفين في شركة الأهلي .

قياس أداء الموظفين ، كثير من الدراسات اعتمدت على مقاييس ذاتية لأداء الموظفين ، بينما هناك حاجة لمقاييس موضوعية تعكس الأداء الفعلي للموظفين في بيئة عمل شركة الأهلي .

2.2. فجوات على المستوى التطبيقي :

السياق المحلي و الجغرافي ، المدينة المنورة لها خصائصها الثقافية و الاجتماعية المميزة التي قد تؤثر على علاقة التدريب المهني بأداء الموظفين ، فالدراسات السابقة في مناطق أخرى قد لا تنطبق بشكل كامل على هذا السياق الجغرافي .

الاختلافات المؤسسية ، شركة الأهلي قد تختلف عن منظمات أخرى في سياساتها و ممارساتها للتدريب المهني ، مما يستدعي دراسة هذه العلاقة بشكل محدد داخل هذه المؤسسة .

طبيعة القطاع المصرفي ، أن له متطلبات تدريبية و تنموية خاصة قد تختلف عن قطاعات أخرى ، فهناك حاجة لفهم هذه الديناميكيات داخل سياق شركة الأهلي .

الاختلافات الديموغرافية للموظفين ، قد تختلف خصائص الموظفين في شركة الأهلي بالمدينة المنورة عن موظفي فروع الشركة في مناطق أخرى ، مما قد يؤثر على تأثير التدريب المهني على أدائهم .

التطبيق العملي للنتائج ، نتائج الدراسة ستكون أكثر قابلية للتطبيق و الاستفادة منها داخل سياق شركة الأهلي بالمدينة المنورة ، مقارنة بنتائج دراسات أجريت في مناطق أخرى ، فدراسة هذه العلاقة في السياق المحلي و المؤسسي لشركة الأهلي بالمدينة ستساعد في فهم أفضل لديناميكيات هذه العلاقة و تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل هذه الشركة .

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

" ما هو تأثير برامج التدريب المهني على أداء الموظفين في شركة الأهلي في المدينة المنورة ؟ "

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذا البحث في دراسة تأثير برامج التدريب المهني على أداء الموظفين في فرع شركة الأهلي في المدينة المنورة ، كما سيساعد في فهم مدى فعالية برامج التدريب المهني المطبقة في فرع شركة الأهلي بالمدينة ، عن طريق إكسابهم المهارات النوعية و الأدائية التطويرية في ميادين أعمالهم و زيادة قدراتهم على التفكير الابتكاري بما يمكنهم من التكيف مع وظائفهم من ناحية و مواجهة مشكلاتهم و التغلب عليها من ناحية أخرى و تنمية الاتجاهات الصحيحة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله و أهميته و تعزيز الحس المهني للإخلاص في أداء المهام الموكلة لهم بجودة عالية ، و مما لا شك فيه أن كل ما سبق ذكره يعود بفوائد عالية على المنظمة كزيادة أدائها و إنتاجيتها و جودتها و زيادة مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين به ، فالتدريب المهني يمكن أن يحسن مهارات و كفاءة الموظفين مما ينعكس إيجاباً على أدائهم و إنتاجيتهم داخل الشركة .

1.3.1. على المستوى النظري :

يسهم البحث في تعميق فهمنا للعلاقة بين التدريب المهني و أداء الموظفين ، فالبحوث السابقة في السياق السعودي قليلة ، لذا سيشكل هذا البحث إضافة نوعية للأدبيات و يساهم في إثراء الأدبيات البحثية حول دور التدريب المهني في تحسين أداء الموظفين في السياق السعودي ، فمعظم الدراسات السابقة ركزت على البيئات الغربية .

كما يمكن أن يساعد في تطوير النماذج النظرية لتفسير كيف يؤثر التدريب على المخرجات التنظيمية كالإنتاجية و الالتزام الوظيفي ، و هذا سيساهم في تحسين الفهم النظري لهذه العلاقة .
يوفر فهماً أعمق لأهمية تطوير الموارد البشرية كأحد الركائز الأساسية ، لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات .
يساعد في تطوير النماذج و النظريات المفسرة لتأثير التدريب المهني على الأداء التنظيمي .
ستسفر نتائج البحث عن توصيات نظرية حول الممارسات الفضلى للتدريب المهني التي يمكن أن تعزز أداء الموظفين .

1.3.2. على المستوى التطبيقي :

ستوفر نتائج البحث معلومات قيمة لإدارة شركة الأهلي في المدينة المنورة لتصميم برامج تدريبية أكثر فعالية و تخصيصاً لاحتياجات الموظفين .
سيمكن البحث الشركة من تحديد أولويات الاستثمار في التطوير المهني للموظفين ، لتحقيق أعلى عوائد على الاستثمار .
قد تساعد توصيات البحث صانعي السياسات في المملكة في تطوير برامج و سياسات داعمة للتدريب المهني في القطاع الخاص .
سيساعد في تحديد الفجوات التدريبية لدى موظفي الشركة و العمل على سدها بشكل منهجي .
يقدم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية في شركة الأهلي حول تصميم و تنفيذ برامج التدريب الفعالة .
يساعد متخذي القرار في الشركة على تقييم فعالية البرامج التدريبية الحالية و تطويرها بما يتماشى مع احتياجات الموظفين و الأهداف التنظيمية .
يسهم في تعزيز مستويات الأداء و الإنتاجية لدى الموظفين في فرع شركة الأهلي بالمدينة المنورة .

قد تطبق نتائج هذا البحث على فروع الشركة الأخرى في المملكة ، لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة

المراجع :

صادق، محمد عمرو. (2004م - أبريل). تقييم التدريب والعائد في الاستثمار التدريبي. ورقة مقدمة لمؤتمر

الاستشارات والتدريب ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 4-6 أبريل، 2004م .

أحمد حمود الشعلان, أ & ,محمد ماجد الدوسري, س. (2022). تقييم البرامج التدريبية (القياس والأثر). مجلة كلية التربية (أسيوط). 235-252, 38(10) ,

https://journals.ekb.eg/article_275535_0.html

الكعبي ، سعيد بن خميس . أثر التدريب على تنمية الإدارة المحلية ، القاهرة – أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2002 ، 40 – 51 .

الخطيب ، رداح ، الخطيب ، أحمد . التدريب الفعال ، عالم المكتب الحديث ، إربد – الأردن ، 2006 ، 287.

مساعدة ، إيمان عقله . إستراتيجية أداء المعلمين ، منشورات مدرسة محمد بن راشد آل مكتوم للتعليم الثانوي ، دبي ، الطبعة الأولى ، 2008 ، 80 .

علي يونس ميا، صلاح شيخ ديب, & سالم راشد الشامسي. (2009). قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان) Tishreen University . Journal-Economic and Legal Sciences Series, 31(1).

<https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/download/7615/735>

ماهر، أحمد (2005 م). إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ، مصر .

<https://www.ijrsp.com/volume/issue-25/3/>

Shakeel, S., & Lodhi, S. (2015). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case of Banking Sector of Pakistan. The International Journal of Business & Management, 3(11), 76.

<https://www.ijrsp.com/volume/issue-25/3/>

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck ☺ *Dr. Mona Moustafa Elashry*