

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة /

سارة محمد الرقاص

إشراف /

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

تواجه بيئات الأعمال في العصر الحديث تحديات متسارعة ومتغيرة نتيجة التطورات التقنية والاقتصادية العالمية، وهو ما يفرض على مؤسسات الأعمال في المملكة العربية السعودية السعي المستمر نحو التكيف والابتكار وتعزيز كفاءة مواردها البشرية باعتبارها العنصر الأهم في تحقيق النمو والاستدامة. وفي ظل التحولات التي تشهدها المملكة في إطار رؤية ٢٠٣٠، أصبح الاستثمار في تنمية رأس المال البشري من الأولويات الاستراتيجية التي تعتمد عليها الشركات لتحقيق التميز التنافسي ورفع مستوى الأداء العام.

ويُعد التدريب المستمر أحد أبرز الأدوات الفاعلة التي تسهم في تطوير مهارات العاملين، وتحديث معارفهم، وتحفيزهم على الأداء بكفاءة أعلى، مما ينعكس إيجاباً على جودة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية. كما أن التدريب المستمر يساعد الموظفين على مواكبة المستجدات المهنية والتقنية، ويُعزز من قدرتهم على الإبداع والابتكار في بيئات العمل المتغيرة.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، جاء هذا البحث ليلسلط الضوء على دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف داخل شركات الأعمال في المملكة العربية السعودية، من خلال تحليل العلاقة بين برامج التدريب المتاحة ومدى انعكاسها على أداء الموظفين، واستقصاء مدى فاعلية السياسات التدريبية المتبعة، والعوامل التي تعزز أو تعيق تحقيق الأثر المنشود من هذه البرامج.

وتأمل هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين جودة برامج التدريب، وتعزيز ارتباطها المباشر برفع الكفاءة الوظيفية، بما يحقق القيمة المضافة للمنظمات السعودية في بيئة تنافسية واقتصاد معرفي متطور.

مشكلة الدراسة:

رغم إدراك العديد من شركات الأعمال في المملكة العربية السعودية لأهمية التدريب المستمر، إلا أن واقع الممارسات التدريبية لا يزال يواجه تحديات تتعلق بضعف المواءمة بين برامج التدريب واحتياجات الموظفين، أو محدودية قياس الأثر الفعلي للتدريب على الأداء الوظيفي. ويُلاحظ أن بعض المؤسسات تعتمد على برامج تدريبية نمطية أو غير منهجية، مما يقلل من فعاليتها في تطوير الكفاءات وتحقيق الأهداف التنظيمية. ومن هنا تبرز إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما دور التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية؟
وينبثق من هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، من أبرزها:

- ما أنواع برامج التدريب المستمر المقدمة للموظفين في شركات الأعمال؟
- إلى أي مدى تسهم هذه البرامج في تحسين الأداء الوظيفي؟
- ما العوامل التي تؤثر على فاعلية التدريب المستمر في بيئة العمل السعودية؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، أبرزها:

١. الأهمية النظرية:

• تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الموارد البشرية، وخاصة في موضوع التدريب المستمر وعلاقته بكفاءة الأداء.

• تقدم إطارًا علميًا يساعد الباحثين والمهتمين على فهم العلاقة بين التدريب والتحسين الوظيفي في بيئة الشركات السعودية.

٢. الأهمية التطبيقية:

• توفر نتائج الدراسة بيانات واقعية يمكن أن تُستثمر من قبل صُنّاع القرار ومديري الموارد البشرية لتطوير السياسات التدريبية في الشركات.

• تساعد الشركات على تقييم فاعلية برامجها التدريبية، واقتراح آليات لربطها مباشرة برفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم.

• تتماشى مع التوجهات الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تركّز على تنمية رأس المال البشري وتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

١. التعرف على واقع التدريب المستمر للموظفين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية.
٢. تحليل العلاقة بين التدريب المستمر وكفاءة الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
٣. استقصاء مدى فاعلية برامج التدريب المستمر في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.
٤. تحديد المعوقات التي تحد من تحقيق الأثر المرجو من التدريب في بيئة العمل.
٥. تقديم توصيات عملية لتطوير السياسات التدريبية في شركات الأعمال بما يساهم في رفع كفاءة الموظفين.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

١. ما واقع التدريب المستمر المقدم للموظفين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية؟
٢. ما مدى مساهمة التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظف في تلك الشركات؟
٣. ما الأثر الذي تُحدثه برامج التدريب المستمر على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم؟
٤. ما المعوقات التي تواجه تطبيق برامج التدريب المستمر بفاعلية في شركات الأعمال؟
٥. ما السبل المقترحة لتطوير برامج التدريب المستمر بما يحقق رفع كفاءة الموظف؟

فروض الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تفترض الدراسة ما يلي:

١. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المستمر ورفع كفاءة الموظف في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية.
٢. يسهم التدريب المستمر في تحسين الأداء الوظيفي للموظف من خلال تطوير المهارات والمعارف المهنية.
٣. تختلف فاعلية التدريب المستمر باختلاف نوع البرامج التدريبية وأساليب تنفيذها.
٤. توجد معوقات تنظيمية وإدارية تحد من تأثير التدريب المستمر في رفع كفاءة الموظفين.
٥. تُسهم الاستراتيجيات التدريبية المرتبطة باحتياجات الموظفين الفعلية في تحقيق نتائج إيجابية ملموسة على مستوى الأداء الفردي والمؤسسي.

الدراسات السابقة:

لإثراء الدراسة الحالية، تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات ذات الصلة بموضوع التدريب المستمر وكفاءة الموظف، ومن أبرزها:

١. دراسة الحربي (٢٠٢٠)

عنوانها: أثر التدريب المستمر على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

أبرز النتائج: أثبتت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة التدريب المستمر ورفع كفاءة العاملين، وأوصت بضرورة ربط برامج التدريب بالاحتياجات الفعلية للوظائف.

٢. دراسة عليوة (٢٠١٨)

عنوانها: أثر البرامج التدريبية على تحسين المهارات الإدارية لدى الموظفين في الشركات الصناعية.

أبرز النتائج: بينت الدراسة أن التدريب الفعال يؤدي إلى تحسين مستوى اتخاذ القرار والعمل الجماعي والقيادة لدى الموظفين.

٣. دراسة الكبيسي (٢٠١٦)

عنوانها: العلاقة بين الاستثمار في التدريب وتطوير الموارد البشرية في منظمات الأعمال.

أبرز النتائج: أوضحت الدراسة أن التدريب يُعد استثماراً استراتيجياً يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي. وأن أنظمة التدريب المستمر تمثل عنصراً حاسماً في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق الأداء العالي على مستوى المؤسسات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يعتمد هذا البحث على مجموعة من الأسس والنظريات التي تفسر العلاقة بين التدريب المستمر ورفع كفاءة الموظف في منظمات الأعمال، وتتمثل أبرز المنطلقات النظرية فيما يلي:

أولاً: نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) صاحب النظرية: غاري بيكر (Gary Becker).

ثانياً: نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory) أبرز روادها: كريس أرجريس (Chris Argyris) ودونالد شون (Donald Schön).

ثالثاً: نظرية التحفيز بالاحتياجات (Needs-Based Motivation Theory) صاحب النظرية: أبراهام ماسلو (Abraham Maslow).

رابعاً: النظرية السلوكية في التعلم (Behavioral Learning Theory) أبرز روادها: سكينر (B.F. Skinner).

وخلاصة هذه المنطلقات أنها تعد إطاراً علمياً متيناً يفسر كيف يمكن للتدريب المستمر أن يحدث تأثيراً مباشراً في رفع كفاءة الموظف من خلال تعزيز المهارات، وتنمية السلوك، وزيادة التحفيز، وتحقيق التكامل بين أهداف الفرد والمؤسسة.

المنهجية وطرق البحث:

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف واقع التدريب المستمر في شركات الأعمال، وتحليل أثره في رفع كفاءة الموظف، من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائياً لاستخلاص العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات.

ثانياً: مجتمع الدراسة

جميع الموظفين العاملين في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية، ممن خضعوا أو يخضعون لبرامج تدريب مستمر خلال السنوات الأخيرة.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة.

رابعاً: أدوات الدراسة

أستخدم في هذه الدراسة أداة الاستبانة ، وقد تم تصميمها وفق خطوات منهجية، وتضمنت عدة محاور لقياس:

١. واقع التدريب المستمر داخل الشركة.
٢. مدى مساهمة التدريب في رفع الكفاءة.
٣. المعوقات التي تواجه التدريب.
٤. آراء الموظفين حول فاعلية البرامج التدريبية.

خامساً: أساليب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS

أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الاستبانة ، وصُمِّمت لقياس آراء الموظفين حول واقع التدريب المستمر وأثره على كفاءتهم، وشملت أربعة محاور رئيسية:

١. المعلومات العامة والديموغرافية : مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، نوع الشركة، القطاع الذي تعمل فيه، عدد الدورات التدريبية التي التحق بها الموظف.
٢. التدريب المستمر: ويهدف إلى قياس واقع وتوفر برامج التدريب، ومدى ارتباطها باحتياجات الموظف، وتكرارها، وأساليب تقديمها (حضورى، إلكترونى، مدمج...).
٣. كفاءة الموظف: ويتناول أثر التدريب على الأداء الفعلي، وتطوير المهارات، وزيادة الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والقدرة على التكيف مع المستجدات.
٤. معوقات التدريب : ويتضمن العناصر التي قد تُضعف من أثر التدريب، كضعف التخطيط، قلة الدعم الإداري، أو عدم ملائمة البرامج.

وتم تصميم عبارات الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، مع التحقق من الصدق والثبات الإحصائي.

حدود الدراسة :

١. الحدود الموضوعية:

تركّز هذه الدراسة على موضوع التدريب المستمر بوصفه متغيرًا مستقلًا، ورفع كفاءة الموظف كمتغير تابع، دون التطرق إلى موضوعات التدريب التخصصي أو التدريب القيادي بشكل منفصل.

٢. الحدود المكانية:

تُجرى الدراسة في شركات الأعمال بالمملكة العربية السعودية التالية:

شركة EBS

شركة Impact

٣. الحدود الزمانية:

تم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني ٢٠٢٥ م.

٤. الحدود البشرية:

تقتصر العينة على الموظفين العاملين في شركات الأعمال المحددة في الدراسة ممن خضعوا لبرامج تدريبية مستمرة خلال السنوات الثلاث الماضية، دون إشراك المديرين التنفيذيين أو المدربين كمصدر رئيس للبيانات.

المراجع:

١. الحربي، أحمد بن محمد. (٢٠٢٠). أثر التدريب المستمر على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
٢. الزهراني، ناصر بن سعيد. (٢٠١٩). دور التدريب في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات السعودية. المجلة السعودية للتنمية الإدارية.
٣. الدليحي، علي عبد الله. (٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية – المدخل الاستراتيجي. الطبعة الخامسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
٤. الطائي، نوال عبد الله. (٢٠١٨). تقييم فاعلية برامج التدريب في تحسين كفاءة الموظفين. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة بغداد.
٥. شلبي، محمد عبد العال. (٢٠١٦). تنمية الموارد البشرية وأثرها على تحسين الأداء المؤسسي. دار الفكر العربي، القاهرة.