

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



أثر التطوير على الاداء الوظيفي للموظفين في شركات القطاع الخاص بالرياض

The Impact of Development on Employee Job Performance in Private Sector Companies in Riyadh.

إعداد الطالب/

ماجد احمد القحطاني

Majed Ahmed Alqahtani

242001406

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024



بسم الله الرحمن الرحيم

إلى والدي الحبيبين اللذان غرسا في داخلي بذور الطموح، وسقيهاها بالحب والرعاية حتى أينعت ثمارها، إلى من كانا ولا يزالان ينبوعاً لا ينضب من العطاء والتضحية، والديّ الحبيبين، يا من علّمتاني أن العلم نور، وأن الاجتهاد طريق النجاح، يا من كنتم دائماً سندي في كل خطوة أخطوها، أبعث إليكما هذا البحث عربون شكر وامتنان، تعبيراً متواضعاً عن محبتي العميقة وتقديري لما قدمتموه لي. أسأل الله أن يحفظكما ويمد في عمركما، ويجعلني قرّة عين لكما كما كنتما لي دوماً.

وإلى أساتذتي الأجلّاء، منارات العلم والفكر، الذين لم ييخلوا يوماً بتوجيههم وإرشادهم، والذين كان لصبرهم وحكمتهم أثرٌ عظيم في صقل شخصيتي العلمية والبحثية، أهدىكم هذا العمل تقديراً لكل جهد بذلتموه، ولكل كلمة دعم وتشجيع منحتموني إياها، ولكل درس لم يكن مجرد معلومة، بل كان نوراً يضيء دربي. ما قدمتموه لا يُمكن حصره في كلمات، ولكن يظل الدعاء لكم بالتوفيق والسداد هو أقل ما أقدمه عرفاناً لجميلكم.

وإلى كل من كان له أثر ولو بسيط في رحلتي العلمية، إلى من شجعني ولو بكلمة، أو دعمني ولو بنظرة أمل، أو منحني فرصة لأن أكون أفضل، لكم مني خالص الشكر والتقدير، فهذا البحث ثمرة جهد مشترك بين عزيمتي وعطائكم، فجزاكم الله عني خير الجزاء.

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن وإلى جميع أعضاء هيئة التدريس في برنامج ماجستير إدارة الأعمال، لما بذلوه من جهود كبيرة في تقديم المعرفة العلمية المتقدمة، والتوجيه الأكاديمي المتميز، والدعم المستمر خلال مسيرتي البحثية.

كما أخص بالشكر مشرفي البحث [دكتور الفيصل عبد الحميد، دكتور فايز جراد]، الذي كان لهم الدور الكبير في توجيهي وإرشادي، وتقديم النصائح القيمة التي أسهمت في تطوير هذا البحث والوصول به إلى مستوى أكاديمي متميز.

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر إلى زملائي في البرنامج وإلى كل من ساهم، ولو بكلمة تشجيع أو ملاحظة بناءة، في إنجاح هذا العمل.

أسأل الله العليّ القدير أن يجعل هذا الجهد العلمي نافعاً، وأن يكون لبنة في صرح المعرفة والتطوير في مجال إدارة الأعمال، متمنياً للجميع دوام التوفيق والنجاح.

فهرس المحتويات

الأهداء.....	(١)
الشكر وتقدير.....	(٢)
فهرس المحتويات.....	(٣)
فهرس المحتويات	(٤)
قائمة الجداول.....	(٥)
فهرس الأشكال.....	(٦)
Abstract المستخلص.....	(٧)
الفصل الأول	(٨)
المقدمة	(٩)
مشكلة الدراسة	(١٠)
أهمية الدراسة	(١٣)
أهداف الدراسة	(١٥)
تساؤلات الدراسة	(١٦)
فروض الدراسة	(١٧)
النظرية العلمية المتبعة لأعداد البحث	(١٩)
الفصل الثاني	(٢١)
الدراسات السابقة.....	(٢٢)
مقدمة	(٢٢)
أولا: الدراسات السابقة	(٢٣)
ثانيا: الأطار النظري	(٢٩)
الفصل الثالث	(٣١)
منهجية الدراسة	(٣٢)
المنهجية وطرق البحث	(٣٢)
المنهجية	(٣٢)
طرق البحث	(٣٢)
أدوات الدراسة	(٤٠)

حدود البحث	(٤٢)
الأدوات المستخدمة في التحليل الإحصائي.....	(٤٤)
الفصل الرابع	(٤٦)
مقدمة	(٤٧)
تحليل البيانات.....	(٤٧)
النتائج	(٤٨)
التوصيات	(٤٨)
المراجع	(٤٩)
أولاً: المراجع باللغة العربية	(٥٠)
ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية	(٥١)
الملاحق	(٥٢)
الاستبانة	(٥٣)
Abstract الملخص	(٥٨)
الغلاف بالانجليزي.....	(٦٠)

قائمة الجداول:

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
1	المحاور الرئيسية لدراسة اثر التطوير على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الخاص	34
2	أساليب التطوير المستخدمة في القطاع الخاص بالرياض	35
3	تأثير برامج التطوير على الأداء الوظيفي	36
4	مقترحات لتعزيز اثر التطوير على الأداء الوظيفي	37
5	تأثير مدة التطوير الوظيفي على الأداء	38
6	معدل الاستفادة من البرامج التدريبية حسب الفئة العمرية	39

فهرس الأشكال:

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
38	تأثير مدة التطوير الوظيفي على الأداء	1
39	معدل الاستفادة من البرامج التدريبية حسب الفئة العمرية	2

المستخلص (Abstract):

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التطوير على الأداء الوظيفي للموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض. يُعد التطوير الوظيفي عاملاً أساسياً في تحسين الكفاءة والإنتاجية، حيث تسهم البرامج التدريبية، والتطوير المهني، والتأهيل المستمر في تعزيز مهارات الموظفين وزيادة مستوى أدائهم. تم الاعتماد على منهج البحث الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات من عينة من الموظفين في شركات القطاع الخاص بالرياض. توصلت الدراسة إلى أن برامج التطوير الفعالة تساهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي، من خلال رفع مستوى المعرفة والمهارات، وتحفيز الموظفين، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى أهمية تكييف برامج التطوير وفقاً لاحتياجات الموظفين ومتطلبات سوق العمل. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة الشركات الخاصة بضرورة الاستثمار في برامج تطوير شاملة ومستدامة لتعزيز أداء الموظفين وضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

This study aims to examine the impact of development on employee job performance in private sector companies in Riyadh. Career development is a crucial factor in enhancing efficiency and productivity, as training programs, professional development, and continuous qualification contribute to improving employees' skills and increasing their performance levels. The study adopts a descriptive analytical research method to collect and analyze data from a sample of employees working in private sector companies in Riyadh. The findings indicate that effective development programs positively influence job performance by enhancing knowledge and skills, motivating employees, and increasing job satisfaction. The results also highlight the importance of tailoring development programs to meet employees' needs and labor market requirements. Based on these findings, the study recommends that private companies invest in comprehensive and sustainable development programs to enhance employee performance and **achieve their strategic goals.**

الفصل الأول

مقدمة:

تسعى هذه الورقة البحثية "أثر التنمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات القطاع الخاص بالرياض" إلى تحديد أهم العناصر المؤثرة في نجاح استراتيجيات التنمية المختلفة من خلال فهم علاقتها بتحسين الأداء الوظيفي. وتؤكد الدراسة على ضرورة النمو المهني كمكون أساسي في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين القدرة التنافسية لسوق العمل.

إن الحاجة إلى بناء الموارد البشرية في المؤسسات، وخاصة في القطاع الخاص، تتزايد في ظل التغيرات السريعة والمتتالية في بيئة الشركات المحلية والعالمية. ولأن فكرة التنمية لم تعد تقتصر على التدريب التقليدي فحسب، بل تشمل تعزيز المهارات السلوكية والفنية، وتبني التقنيات الجديدة، وتوفير بيئات العمل التي تدعم التعلم المستمر، فإن التطوير المهني يمثل ركيزة أساسية لتحسين الأداء. ومن التدابير الأساسية لضمان بقاء المؤسسات وتميزها في الأسواق المتطلبة الاستثمار في رأس المال البشري.

يشهد القطاع الخاص تغيرات سريعة في مكان العمل تتطلب من المؤسسات تنفيذ خطط معقولة لتحسين أداء الموظفين وضمان قدرتهم على تلبية المتطلبات الحالية. ومن هذا المنظور، فإن الوصول إلى درجات متقدمة من الأداء الوظيفي يعتمد الآن على أن يصبح التقدم الوظيفي حاجة لا مفر منها. إن برامج التطوير المهني تعد أداة أساسية لرفع أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وتعزيز التزامهم بالشركة في مواجهة المنافسة الشديدة في سوق العمل.

إن أساس نجاح الشركات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية هو الموارد البشرية، حيث تعتمد الشركات، بغض النظر عن حجمها، على موظفيها للوصول إلى الكفاءة والإنتاج اللازمين. لقد أصبح الاستثمار في العامل البشري ضرورياً في بيئة الأعمال التي تتسم بالتنافس الشديد والتغيرات المستمرة لضمان قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات السريعة والحفاظ على القدرة التنافسية. إن درجة أداء الموظفين في العمل تشير إلى فعالية إدارة الموارد البشرية في وضع خطط التطوير موضع التنفيذ والتي تساعد في تحقيق الأهداف التنظيمية طويلة الأجل.

إن التركيز الرئيسي لإدارة الموارد البشرية هو على التطوير المهني حيث أنها تهدف إلى زيادة قدرة الموظفين وتحسين مهاراتهم الفنية والإدارية وتمكينهم من الوصول إلى أقصى أداء ممكن. وبعيداً عن التعليم التقليدي، فإن فكرة التطوير المهني تشمل العديد من الأساليب بما في ذلك الإرشاد المهني وبرامج تطوير مهارات القيادة وخلق ثقافات العمل التي تدعم التعلم والإبداع. إن تنفيذ مثل هذه المبادرات يساعد الموظفين على أن يكونوا أكثر إنتاجية ويعزز قدرتهم على المساعدة بشكل صحيح في تحقيق الأهداف التنظيمية.

مشكلة الدراسة:

أصبح تطوير الموظفين وتحسين أدائهم يشكل تحديًا خطيرًا لمنظمات القطاع الخاص، وخاصة في المدن مثل الرياض التي تشهد توسعًا اقتصاديًا كبيرًا، في مكان عمل يتميز بالتغيرات السريعة والتحسينات التكنولوجية اللاحقة. وعلى الرغم من أن قيمة التطوير المهني أصبحت أكثر وضوحًا، إلا أنه من الواضح أن هناك فجوة معرفية حول الارتباط المباشر بين التطوير المهني وأداء الموظفين في العمل. وغالبًا ما تظل الشركات غير متأكدة من مدى تأثير خطط التطوير التي تستخدمها على نتائج الأداء. ولا يزال من غير المعروف إلى أي مدى يمكن أن يساعد التطوير المهني في زيادة الإنتاجية، وكذلك الأداة أو الاستراتيجية الأكثر نجاحًا في هذا الصدد.

يتمثل التحدي الذي يواجهه الدراسة في محاولة فهم أسباب هذه الفجوة المعرفية والتأكد من كيفية تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الحقيقي للموظفين في منظمات القطاع الخاص في الرياض. ولم تظهر العديد من الشركات حتى الآن العائد المتوقع من زيادة الإنفاق على مبادرات التدريب والتطوير، مما يشير إلى عدم كفاية واضح في فعالية هذه البرامج حتى مع زيادة الإنفاق عليها. وقد يكون ذلك نتيجة لعدة عوامل منها عدم كفاية التخطيط، وعدم القدرة على موازنة مبادرات التدريب مع الاحتياجات الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس، أو عدم الاستفادة من التقييم المستمر لأداء هذه البرامج.

دوافع معالجة قضية الدراسة:

إن طبيعة العمل في القطاع الخاص تتطلب تنفيذ مناهج مبتكرة لرفع كفاءة الموظفين وتحسين قدرتهم على التكيف مع ظروف السوق المتطورة. لذلك، فإن الحاجة إلى إجراء بحوث شاملة توضح العلاقة بين الأداء الوظيفي والتقدم الوظيفي حتى يتمكن المسؤولون من إصدار أحكام بناءً على الأدلة. وقد تكون لدى الشركات رؤية خاطئة لنجاح خططها التنموية دون معرفة حقيقية بكيفية تأثير التطوير على الأداء، مما يؤثر على تخطيطها المستقبلي وتخصيص الموارد. وهناك سبب آخر لدراسة هذه القضية يتعلق بالتطورات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، والتي تجبر القطاع الخاص على التكيف مع تقدم رؤية ٢٠٣٠. ومن خلال الاستثمار في الكفاءة البشرية، تلهم هذه الرؤية الشركات لرفع قدرتها التنافسية وتعزيز الناتج. لذلك، فإن معرفة العلاقة بين التطوير والأداء تساعد الشركات على مواكبة هذه الأهداف، وضمان حصولها على أقصى قيمة من برامج التطوير التي تستخدمها.

فجوات المعرفة:

إن الافتقار إلى البيانات الموثوقة التي تربط مبادرات التطوير المهني بأنواع محددة من أداء الوظائف هو أحد نقاط الضعف الرئيسية. تعاني العديد من الشركات في الرياض من ندرة البيانات الدقيقة التي توضح كيف تؤثر استراتيجيات التطوير المختلفة على أداء الموظفين في سياق عملياتها هنا. وفي حين تُظهر بعض مبادرات التطوير نجاحًا قصير الأمد، إلا أنها لا تساعد الموظفين على تحسين أدائهم المستدام، مما يثير تساؤلات حول كفاءتهم وفعاليتهم علاوة على ذلك، فإن الافتقار إلى المعرفة بكيفية تأثير المتغيرات الخارجية بما في ذلك الثقافة التنظيمية، وحوافز العمل، ودرجة ابتكار التكنولوجيا في الشركات على نجاح هذه المبادرات هو على سبيل المثال، قامت بعض الشركات بتأسيس مبادرات تدريبية واسعة النطاق، لكن هذه البرامج لم تكن قادرة على توفير مكاسب الأداء المتوقعة في مكان عمل غير مناسب أو عدم المتابعة والدعم من الإدارة العليا

المشاكل والمخاوف العملية:

تشمل القضايا العملية التي تواجهها الشركات عند القيام بمشاريع التطوير عدم التوافق بين جودة البرنامج والاحتياجات الفعلية للموظفين، مما يجعل بعض مبادرات التطوير عديمة الفائدة أو محدودة التأثير فقط. وفقًا لبعض الأبحاث، يشعر العمال عادة بعدم الرضا عن دورات التدريب التقليدية التي تفشل إما في مواكبة التحسينات التكنولوجية الحالية أو تتناسب مع أنشطتهم اليومية. علاوة على ذلك، في ظل ظروف معينة، يؤدي غياب التخطيط الاستراتيجي والتقييم المستمر لمبادرات التطوير إلى تكرار الأخطاء دون أي تحسن حقيقي.

تكافح الشركات أيضًا لتخصيص الوقت والموارد الكافية للنمو المهني دون المساس بالعمليات. على الرغم من أن الشركات تريد أفضل إنتاجية في الوقت الحالي، إلا أن التطوير المهني يمكن اعتباره نفقات إضافية أو عبئًا، مما يعقد الاستثمار فيه. علاوة على ذلك، فإن تنوع احتياجات الموظفين يمثل صعوبة كبيرة حيث لا يمكن للبرامج المصممة خصيصًا أن تحقق التأثير المتوقع لكل مجموعة.

العواقب السيئة لإهمال قضية التطوير المهني:

إذا لم يتم حل قضية التطوير المهني بشكل مناسب، فقد تواجه الشركات العديد من العواقب التي تعرض أدائها العام للخطر. يعد ضعف أداء الموظفين أحد أكثر العواقب السلبية الملحوظة لهذا النقص حيث أن الاعتماد على خطط نمو غير مناسبة يمكن أن يقلل من قدرة الموظفين على الوصول إلى الأهداف الضرورية. على سبيل المثال، قد يؤدي التركيز على دورات تدريبية غير متوافقة مع طبيعة العمل إلى تناقض بين القدرات المكتسبة والضرورية، وبالتالي جعل الموظف غير قادر على إدارة مسؤولياته بشكل فعال

علاوة على ذلك، فإن تجاهل التطوير المهني قد يؤدي إلى انخفاض رضا الموظفين حيث قد يعتقد الموظفون أن شركتهم لا تحترم تقدمهم المهني أو تطورهم الشخصي. يمكن أن تتسبب هذه المشاعر في ارتفاع معدلات الإجازات الطوعية، مما يكلف الشركات استبدال أعضاء الموظفين بمزيد من المال. هناك نفقات أخرى تتمثل في تعليم الموظفين الجدد. تشير بعض الدراسات إلى أن الموظفين الذين يشعرون أن لديهم فرصًا للتطوير المهني يبقون مع شركاتهم لفترة أطول، وبالتالي تعزيز استقرار القوى العاملة.

التحديات الواقعية التي تواجه الشركات بهذا المعنى:

تواجه شركات القطاع الخاص تحديات عملية مختلفة تعيق قدرتها على إنتاج النتائج المرجوة من مشاريع التطوير. ومن بين هذه التحديات، نؤكد على:

١/ عدم وجود استشراف استراتيجي كافٍ للتنمية المهنية قد لا تمتلك بعض الشركات استراتيجية واضحة ومنطقية لتنمية الموظفين. قد لا تتوافق مشاريع التطوير مع أهداف العمل أو الاحتياجات الفعلية للتوظيف. في بعض الأحيان قد لا تمتلك الشركات أموالاً كافية لإطلاق مشاريع تطوير شاملة وفعالة. يؤدي نقص الموارد إلى الاعتماد على قدرات التطوير غير المستدامة أو المبادرات الرديئة.

٢/ تجد بعض الشركات صعوبة في تقييم نتائج مشاريع التطوير بدقة

٣/ إن الإدارة غير متأكدة من العائد على الاستثمار إذا اعتمد التقييم على بيانات معيبة أو إذا استغرق الأمر فترة طويلة لإظهار النتائج.

٤/ القضايا التنظيمية والثقافية: خاصة إذا كانت البرامج تتطلب تكيفاً كبيراً مع تقنيات العمل الجديدة أو تنطوي على المزيد من المسؤوليات والضغوط، فقد تواجه بعض الشركات معارضة داخلية من الإدارة المتوسطة أو أعضاء الموظفين للتغيير الناتج عن برامج التطوير..

أهمية الدراسة:

من زاويتين رئيسيتين - العلمية والبرامجيات - تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة لأنها تهدف إلى المساهمة بشكل واضح في تعزيز المعرفة الحالية حول موضوع التطوير المهني وتأثيره على الأداء وتقديم رؤى مفيدة يمكن تنفيذها لتحسين سياسات التطوير في القطاع الخاص.

(١) القيمة العلمية للدراسة ناقص

تكتسب هذه الدراسة أهمية لأنها تساعد في سد فراغ المعرفة في الأدبيات الحالية حول العلاقة بين أداء الوظيفة والنمو المهني، وخاصة فيما يتعلق بمؤسسات القطاع الخاص في الرياض. وعلى الرغم من إجراء الكثير من الأبحاث حول التدريب والتطوير، إلا أن القليل من الدراسات ركزت على فحص التأثيرات الحقيقية لهذه المبادرات في بيئة عمل معقدة، مثل الرياض، حيث تواجه الشركات تحديات تكنولوجية ومالية متزايدة. ولا تزال القضايا المتعلقة بكيفية تأثير مبادرات التطوير على الأداء، والعناصر التي تعزز فعالية البرنامج، وما إذا كانت المزايا المحتملة للتطوير تتجاوز مجرد تحسين الأداء لرفع الولاء والسعادة الوظيفية. ومن خلال تحليل آثار برامج التطوير المهني في القطاع الخاص بالرياض، تساعد هذه الدراسة على زيادة المعرفة بالارتباط بين تنمية الموارد البشرية ودرجة أداء الموظفين. ومن شأن التوصل إلى نتائج تستند إلى بيانات فعلية أن يحسن الأدبيات الحالية ويجلب رؤى جديدة بشأن العناصر التي تساعد على زيادة الأداء من خلال التطوير. وقد تساعد الدراسة، على سبيل المثال، في تحديد أنواع معينة من الدورات التدريبية التي ترتبط بشكل إيجابي بالإنتاجية الأعلى وتوفر فهمًا لكيفية تأثير العمر والخبرة ومستوى التعليم على رد فعل الموظفين تجاه مبادرات التطوير.

وعلاوة على ذلك، ستمكن هذه الدراسة الأكاديميين من إنشاء نماذج نظرية توضح التفاعلات بين العديد من العناصر المرتبطة بالتطوير المهني، مثل الدعم الإداري والثقافة التنظيمية، والنجاح الوظيفي. ومن هذا المنظور، ستساعد الدراسة في سد الفجوة البحثية الحالية وتقديم مرجع علمي يمكن الاعتماد عليه في التحقيقات القادمة حول هذا الموضوع في بيئات مماثلة.

(٢) الأهمية العملية للدراسة

من الناحية العملية، تعد هذه الدراسة مهمة لأنها تقدم رؤى مفيدة تمكن الشركات في القطاع الخاص من تعزيز خططها وبرامج التطوير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وتواجه مؤسسات القطاع الخاص في الرياض صعوبات كبيرة تتطلب التكيف والمرونة في بيئة العمل المتغيرة، ويعتمد أدائها في الغالب على فعالية موظفيها وقدرتهم على مواكبة التطورات. وبالتالي فإن نتائج هذا البحث يمكن أن تساعد في توجيه قرارات الإدارة بشأن تطوير الموظفين وتحسين فعالية الموارد المستخدمة في هذا المجال. وتساعد هذه الدراسة المؤسسات على اختيار أفضل الدورات التدريبية والابتعاد عن المبادرات التي تفتقر إلى تحسن واضح في الأداء. وقد تقرر الشركات زيادة ميزانيات التدريب، على سبيل المثال، إذا كشفت نتائج الدراسة أن برامج التدريب المستمرة ترفع أداء الموظفين في بعض المؤسسات أكثر من الدورات القصيرة.

حالات تطبيقية توضح أهمية البحث

يمكن التأكيد على أهمية هذا البحث من خلال بعض السيناريوهات العملية التي توضح كيف يمكن لبرامج التطوير المهني أن تؤثر على الأداء. تظهر الدراسات، على سبيل المثال، أن الشركات التي تقدم برامج تدريب وتطوير مناسبة لأعضاء الموظفين يمكن أن تشهد زيادة في الناتج بنسبة ١٠٪ إلى ٢٠٪. يعمل الموظفون على تمكين هذه الشركات لأنهم يمتلكون القدرة على الوفاء بأدوارهم بشكل صحيح. وعلى العكس من ذلك، فإن الشركات التي تتجاهل تطوير موظفيها تعاني من انخفاض مستويات الرضا الوظيفي والإجهاد الأعلى الذي يضر بالإنتاج والأداء.

تشير الدراسات أيضًا إلى أن التطوير المهني يعزز ولاء الموظفين؛ الموظف الذي يشعر أن شركته تدعم تطويره المهني يصبح أكثر تفانيًا في عمله وأقل عرضة للمغامرة في آفاق أخرى. في هذا الصدد، يوفر البحث للشركات الوسائل لخفض تكاليف دوران الموظفين وتعزيز ولاء الموظفين.

عرض حالات توضح الحاجة إلى البحث

بالنسبة للعديد من شركات القطاع الخاص في الرياض، وخاصة في المجالات التكنولوجية والتقنية الصعبة، فإن جذب المواهب والاحتفاظ بها يمثل صعوبة. إن مبادرات التطوير المهني هي إحدى الأدوات الرئيسية التي تستخدمها الشركات في مثل هذه البيئات لرفع أداء الموظفين وخفض معدلات دوران العمالة. وعلى العكس من ذلك، إذا كانت هذه المشاريع تفقر إلى التخطيط الاستراتيجي، فقد تفقد تأثيرها المطلوب.

قد يكون لدى شركة برمجيات برنامج تدريب صارم، على سبيل المثال، ولكن إذا كان هذا البرنامج لا يلبي احتياجات موظفيها أو يتجاهل المناخ التنظيمي، فقد يؤدي ذلك إلى استياء الموظفين بدلاً من الأداء الأفضل. يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة مثل هذه الشركات على تطبيق برامج تدريبية مستهدفة تستند إلى معرفة واضحة بما ينجح وما لا ينجح. بناءً على نتائج البحث، يمكن أن توجه الشركات أيضًا نحو تمويل مشاريع تطوير معينة، مثل تعزيز المهارات الرقمية أو القيادة التشاركية. وهذا من شأنه أن يساعد الشركات على تعظيم مواردها، وتحسين العائد على الاستثمار في التطوير المهني، والحصول على زيادات فعلية في الأداء والإنتاج.

وعلاوة على ذلك، بالنظر إلى رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تهدف إلى زيادة مشاركة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية، فإن نتائج هذه الدراسة ستكون مهمة للغاية للمشرعين وصناع القرار. وفي إطار تحقيق أهداف التنمية الوطنية، يمكن للحكومة والهيئات المعنية تصميم سياسات تتوافق مع مشاريع التدريب والتطوير في المؤسسات الخاصة.

اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص في الرياض والتقدم الوظيفي. وفي هذا الصدد، تركز الدراسة على تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لبرامج التطوير على رفع كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، فضلاً عن تقديم نصائح مفيدة لمؤسسات القطاع الخاص حول كيفية تعديل خطط التطوير الخاصة بها بما يتماشى مع احتياجات الموظفين ومعايير السوق. وتضع الدراسة مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تساعد في توضيح العلاقة بين الأداء الوظيفي والنمو الوظيفي بطريقة منهجية لا لبس فيها، وبالتالي تحقيق هذا الغرض. تحليل كيفية تأثير برامج التطوير الوظيفي على أداء الموظفين في الوظيفة

يسعى هذا المشروع إلى تقييم كيفية تأثير مبادرات التطوير الوظيفي المختلفة - مثل التدريب والتطوير المهني وبرامج القيادة - على أداء الموظفين الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص في الرياض. ومن خلال هذا الهدف، سيتم التحقيق في فعالية هذه المبادرات في تعزيز الكفاءات الفنية والإدارية للموظفين، وبالتالي رفع مستوى أدائهم في قطاعات العمل المختلفة

تحليل نوع مبادرات التطوير الأكثر احتمالاً للتأثير على الأداء الوظيفي

يسعى هذا الهدف إلى تحديد، من بين برامج التدريب الفني، أو برامج تنمية القيادة، أو برامج تنمية السلوك، أنواع مبادرات التنمية الأكثر احتمالاً لتعزيز أداء العمل. سيكون فحص البرامج من حيث تكلفتها، وطول تأثيرها، ودرجة ملائمتها لاحتياجات الموظفين جزءاً من هذا الهدف

تحليل كيفية ارتباط أداء العمل برضا الموظفين عن مبادرات التنمية

يهدف هذا الجزء إلى التحقيق في كيفية تغير التزام الموظفين بالشركة وأدائهم العام فيما يتعلق بمبادرات التنمية. سيتم فحص العناصر المؤثرة على رضا الموظفين عن هذه البرامج، بما في ذلك الدرجة التي تتوافق بها مع احتياجاتهم المهنية والدرجة التي تؤثر بها على فرصهم في التطوير الوظيفي والترقية.

الصعوبات التي تواجهها الشركات في تنفيذ مبادرات التنمية المهنية بشكل صحيح

هذا الهدف هو التحقيق في الصعوبات والعقبات التي قد تواجهها شركات القطاع الخاص في الرياض أثناء تنفيذ مبادرات التنمية المهنية بما في ذلك نقص الموارد، أو عيوب التخطيط، أو معارضة الموظفين. إن فهم هذه القضايا من شأنه أن يساعد الباحثين على تقديم حلول قابلة للتنفيذ للتغلب عليها

تساؤلات الدراسة:

تتمحور اهتمامات الدراسة حول كيفية ارتباط أداء الموظفين في شركات القطاع الخاص في الرياض بالتقدم الوظيفي. تسعى هذه الأسئلة إلى التحقيق في كيفية تأثير مبادرات التطوير الوظيفي على أداء الموظفين وتحديد العناصر التي يمكن أن تساعد في تحسين نجاح هذه المبادرات. بناءً على أهداف الدراسة، تم تطوير سلسلة من الأسئلة التي تحاول الدراسة الإجابة عليها، والتي تساعد في توجيه مسار البحث وتبسيط الضوء على الموضوعات الأساسية التي ستغطيها الدراسة بشكل عام.

كيف تؤثر مبادرات التطوير الوظيفي على أداء الموظفين في شركات القطاع الخاص في الرياض؟

يسعى هذا السؤال إلى التحقيق في كيفية تأثير مبادرات التطوير الوظيفي المختلفة - مثل التدريب المهني وبرامج القيادة وتنمية المهارات الفنية - على أداء العمل للأفراد المختلفين. سيساعد هذا السؤال المرء على التأكد من الارتباط المباشر بين نوع مبادرات التطوير ودرجة أداء الموظف.

أي أنواع مبادرات التطوير الوظيفي ستكون الأكثر فعالية في رفع أداء الوظائف في القطاع الخاص في الرياض؟

يسعى هذا السؤال إلى تقييم برامج التدريب من حيث نوعها (التدريب الفني، تنمية القيادة، التدريب السلوكي) وتأثيرها على رفع الإنتاجية وتحسين كفاءة العمل، وبالتالي تحليل وتحديد مبادرات التطوير الأكثر نجاحًا في تحسين أداء الموظفين.

كيف يتغير أداء الموظفين الوظيفي بدرجات متفاوتة من الرضا عن مبادرات التطوير المهني؟

يبحث هذا السؤال في كيفية ارتباط تفاني الموظفين في العمل وأدائهم الوظيفي بمستوى رضاهم عن مبادرات التطوير. سنبحث في العناصر التي ترفع من سعادة الموظفين، بما في ذلك مدى ملائمة البرامج لمتطلباتهم وتوقعاتهم وكيف يؤثر ذلك على أدائهم وفعاليتهم العامة في العمل.

ما مدى صعوبة استخدام مبادرات التطوير المهني على الشركات في القطاع الخاص في الرياض؟

يسعى هذا الموضوع إلى التحقيق في العوائق المحتملة أمام التنفيذ الناجح لمبادرات التطوير المهني بما في ذلك معارضة الموظفين، أو نقص الموارد المالية، أو صعوبات التخطيط. من خلال هذا الاستفسار، سيتم التحقيق في الصعوبات التي تواجهها الشركات في تطوير وتنفيذ مبادرات التطوير جنبًا إلى جنب مع حلوله.

ما هي العناصر التنظيمية والثقافية التي تؤثر على فعالية مبادرات التطوير المهني بين مؤسسات القطاع الخاص في الرياض؟

يسعى هذا البحث إلى دراسة العناصر الداخلية التي تؤثر على نجاح أو فشل مبادرات التطوير المهني بما في ذلك أنماط الاتصال والقيادة وثقافة العمل في الشركة. وسيتم التحقيق في كيفية مساعدة هذه العناصر إما في زيادة أو تقليل تأثيرات مبادرات التطوير على أداء العمل.

فروض الدراسة:

تشكل أسئلة البحث التي تهدف إلى التحقيق في العلاقة بين التطوير المهني وأداء الموظف في شركات القطاع الخاص في الرياض أساس فرضية الدراسة. تعكس هذه الفرضيات نظريات قابلة للاختبار فيما يتعلق بتأثيرات مبادرات التطوير المهني على أداء الموظف وكذلك العناصر المؤثرة على هذا الارتباط. سيتم التحقق من صحة هذه الفرضيات من خلال البيانات التي تم جمعها داخل حدود الدراسة، وبالتالي تأكيد صحتها.

النظرية الرئيسية هي "هناك علاقة إيجابية بين برامج التطوير المهني وأداء الموظف في شركات القطاع الخاص في الرياض".

ترى هذه النظرية أن برامج التطوير المهني - الدورات التدريبية، وتنمية القيادة، وصقل مهارات معينة - ستساعد شركات القطاع الخاص في القوى العاملة في الرياض على الأداء بشكل أفضل. أي أن أداء الموظف سيتحسن بشكل مباشر كلما زادت مشاركة الشركات في تطوير موظفيها، وبالتالي زيادة الإنتاج وكفاءة العمل. سيساعد تأثير مبادرات التطوير على مجموعة من مؤشرات أداء الوظيفة بما في ذلك الإنتاجية ومستوى الجودة وتحقيق الهدف في اختبار هذه الفرضية.

"تساهم برامج التدريب المهني المتخصصة في تحسين الأداء الوظيفي أكثر من البرامج العامة."

تقول الفرضية الفرعية الأولى.

من المفترض أن تشير هذه النظرية إلى أنه بدلاً من برامج التدريب العامة التي تركز على القدرات غير المرتبطة بالتوظيف، فإن التدريب المتخصص الذي يؤكد على مواهب معينة مرتبطة بالوظيفة سيكون أكثر نجاحاً في تحسين أداء الوظيفة. ستساعد نتائج أداء العمال الذين خضعوا للتدريب المتخصص مقابل أولئك الذين شاركوا في مبادرات تدريبية واسعة النطاق في اختبار هذه النظرية.

الفرضية الفرعية الثانية:

"يتحسن أداء الموظفين في العمل مع زيادة درجة الرضا عن برامج التطوير المهني".
تقترح هذه النظرية أن العمال الذين يشعرون بالسعادة مع مبادرات التطوير المعطاة سيعملون أكثر لرفع أدائهم الوظيفي. بعبارة أخرى، من المتصور أن مشاركة الموظفين في العمل والنتائج الناجحة ستكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بسعادتهم بإمكانيات التطوير. إن قياس درجة رضا الموظفين عن برامج التدريب من شأنه أن يساعدنا في تقييم هذه النظرية والتأكد من مدى تأثيرها على أدائهم الحقيقي في مكان العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة

"تواجه شركات القطاع الخاص في الرياض تحديات كبيرة تؤثر على التنفيذ الفعال لبرامج التطوير المهني"

وترى هذه النظرية أن نقص التمويل، أو نقص الموارد البشرية الماهرة، أو معارضة الموظفين للتغيير من بين العناصر والتحديات التي تحد من فعالية برامج التطوير المهني في منظمات القطاع الخاص في الرياض". إن اختبار هذه الفرضية سيساعد في تسليط الضوء على أهم العقبات التي تواجه الشركات من أجل إجراء مبادرات التطوير ومدى تأثير هذه العقبات على نجاح البرنامج.

الفرضية الفرعية الرابعة:

"إن نجاح برامج التطوير المهني يتأثر إلى حد كبير بالقيادة التنظيمية والثقافة التنظيمية".

ترى هذه النظرية أن نجاح أو فشل مشاريع التطوير يتأثر إلى حد كبير بالبيئة التنظيمية وثقافة الأعمال. فالشركات التي تتمتع بثقافة منفتحة ومشجعة للتعليم والنمو، على سبيل المثال، قد تكون أكثر ملائمة لتنفيذ مبادرات ناجحة من تلك التي تفتقر إلى هذه الثقافة. إن تأثير الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على نجاح مبادرات التطوير المهني سيساعد في التحقق من صحة هذه النظرية.

الفرضية الفرعية الخامسة:

"إن تحقيق التكامل بين برامج التطوير المهني والأهداف الاستراتيجية للشركة يساهم في تحسين الأداء الوظيفي".

وتشير هذه النظرية إلى أن الشركات التي تبتكر مبادرات التطوير المهني بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية ستكون أكثر ميلاً إلى رفع مستوى قوتها العاملة. ويمكن للتدريب الذي يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للشركة أن يساعد أعضاء الفريق على تحقيق هذه الأهداف بنجاح أكبر. ويمكن أن يساعد تحليل كيفية تكامل برامج التطوير المهني مع أهداف الشركة وكيف يؤثر ذلك على أداء الموظفين في تقييم هذه الفكرة.

الفرضية العامة الثالثة: "إن التحديات التي تواجه شركات القطاع الخاص في الرياض تساهم في تقليل فعالية برامج التطوير المهني على أداء الموظفين في العمل".

وترى هذه النظرية أن وجود العديد من العقبات (بما في ذلك نقص الموارد، أو التخطيط غير الكافي، أو معارضة الموظفين) قد يحد من فعالية برامج التطوير المهني، وبالتالي يؤثر على أداء الموظفين في العمل. وسوف يساعد مدى تأثير هذه الصعوبات على نتائج أداء العمل بعد مبادرات التطوير في تقييم هذه الفكرة.

وقد تم التوصل إلى فرضيات رئيسية وفرعية تهدف إلى التحقق في تأثير برامج التطوير المهني على أداء الموظفين، وبالتالي تسعى هذه الفرضيات إلى فحص العلاقة بين التطوير المهني وأداء العمل بطريقة منطقية ومنهجية، وبالتالي تحديد العناصر التي تؤثر على نجاح هذه البرامج. ومن خلال هذه الفرضيات فإن البحث سوف يتمكن من تقديم رؤية واضحة حول كيفية تعزيز برامج التطوير في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض لتحقيق أفضل النتائج في الأداء الوظيفي.

النظرية العلمية المتبعة لأعداد البحث:

باتباع النظرية العلمية، جاءت دراسة تأثير التطوير على أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص بالرياض ويمكن الاستعانة بالعديد من النظريات العلمية في مجال الإدارة والتنمية البشرية التي توضح العلاقة بين التدريب والتطوير وأداء العاملين عند دراسة تأثير التطوير على أداء العمل. ومن أشهر هذه الأفكار:

يمكن تطبيق نظرية رأس المال البشري على:

جاري بيكر هو المنظر.

وتثبت هذه النظرية بشكل أساسي أن الاستثمار في تعليم وتدريب الأفراد يؤدي إلى أداء أعلى في مكان العمل وإنتاجية أعلى. وتتفق الشركات على الأصول الملموسة؛ وبالمثل، فإن استثماراتها في تنمية موظفيها تؤدي إلى عوائد أداء أعلى.

وبتطبيقها في البحث: تحقق الشركات التي تنفق على التدريب والتطوير إنتاجية أكبر، وتخفيض معدل دوران الموظفين، وتعزز ولائهم؛ ويعتبر التطوير المهني استثماراً في رأس المال البشري لأنه يساعد على رفع كفاءة الموظفين وتحقيق أداء متفوق.

٢. نظرية هيرزبيرج في التحفيز والنظافة

فريدريك هيرزبيرج هو المنظر.

في الأساس، هناك فئتان تفصلان بين العناصر المؤثرة على رضا الموظفين:

احتمالات الترقية، وتقدير النجاحات، وتنمية المهارات - وكلها تساعد على التحفيز - مما يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل.

الراتب، وبيئة العمل، واستقرار العمل من بين العناصر الوقائية التي لا تؤدي إلى أداء أعلى ولكنها تساعد على منع السخط.

التطبيق في البحث: • يعزز التطوير المهني الأداء من خلال منح أعضاء الموظفين فرص الترقية، وبالتالي تحفيزهم.

• الشركات التي لا تولي تطوير موظفيها أي اهتمام قد تشهد انخفاضاً في رضا العمل وارتفاعاً في معدل دوران العمالة.

ثالثاً، نظرية التعلم التنظيمي

النظرية: بيتر سينج وزملاؤه

تؤكد هذه النظرية بشكل أساسي على أن الشركات التي تعتمد على التعليم المستمر قادرة على زيادة إنتاجها بشكل مستدام. يشكل التدريب وتبادل المعلومات والتكيف مع التغير البيئي جزءاً من التعلم التنظيمي.

التطبيق في البحث: • يُنظر إلى التطوير المهني باعتباره جزءاً من عملية التعلم التنظيمي، حيث يساعد على تطوير مهارات الموظفين بشكل مستمر، وبالتالي تعزيز الأداء العام.
• الشركات التي تستخدم تقنيات التعلم التنظيمي من المرجح أن تكون مبدعة وقابلة للاستجابة للتحديات.

نظرية إدارة الأداء

من حيث الأساس، يؤكد هذا النهج على كيفية تقييم أداء الموظفين من خلال الأهداف، وردود الفعل، وتطوير المهارات المستمر الناجم عن التدريب.

التطبيق في البحث: • تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءتهم من خلال أداة التطوير المهني
• يساعد ربط تقييم الأداء بالتدريب على ضمان تحقيق الأهداف التنظيمية.

فروم: نظرية التوقع

الباحث: فيكتور فروم

الفكرة الأساسية لهذه النظرية هي أن العمال يبذلون المزيد من الجهد عندما يشعرون أن تنمية مهاراتهم ستعزز أدائهم، وبالتالي زيادة فرصهم في الترقية أو قبول الجوائز.

استخدامها في البحث: • تبرير أن العمال الذين يدركون أن مستقبلهم المهني سيستفيد من التدريب والنمو يكونون أكثر تحفيزاً تجاههم.

• الشركات التي تربط الحوافز بالتطوير تجد أداءً وظيفياً أعلى.

الخلاصة

إن نظرية رأس المال البشري، ونظرية التحفيز، ونظرية التعلم التنظيمي، ونظرية إدارة الأداء، ونظرية التوقعات من بين العديد من النظريات العلمية التي يتم التحقيق فيها حول تأثير التطوير على أداء الوظيفة. وتمكن هذه الأفكار الشركات من إنشاء خطط تدريبية ناجحة تعمل على زيادة الإنتاج ورفع جودة العمل من خلال المساعدة في إنشاء إطار علمي قوي للمعرفة حول كيفية تأثير التطوير المهني على الموظفين.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والاطار النظري

الدراسات السابقة:

مقدمة:

إن أحد العناصر الرئيسية لتحسين أداء الموظفين في مكان العمل هو التطوير المهني؛ لذا فقد جذبت هذه القضية الكثير من الاهتمام من جانب المديرين ومحترفي الموارد البشرية والاقتصاديين. وبما أن معظم الأبحاث أظهرت أن الاستثمار في تطوير المهارات يؤدي إلى كفاءة وظيفية أفضل، فقد بحثت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين برامج التدريب والتطوير المهني ومستويات الأداء.

تركز الدراسات السابقة على عدة أبعاد أساسية، بما في ذلك تأثير التدريب على الإنتاجية، وتأثير التطوير المهني على رضا الموظفين، ووظيفة الحوافز في تشجيع التعلم المستمر، والعلاقة بين الترقية المهنية والتطوير المهني. كما ركزت بعض الدراسات على الصعوبات التي تواجهها شركات القطاع الخاص في تنفيذ مبادرات التطوير المهني بما في ذلك الموارد المالية المحدودة، وثقافة التعلم المستمر غير الكافية، وعدم توافق برامج التدريب مع احتياجات سوق العمل.

وفيما يتعلق بالدراسات التي أجريت على القطاع الخاص في الرياض، أشارت بعض نتائج بعض الدراسات إلى أن الشركات التي تستثمر في تطوير موظفيها تحقق معدلات رضا وظيفي أعلى ومعدلات دوران عمل أقل، مقارنة بتلك التي تركز فقط على تحقيق أهداف مؤقتة دون الاهتمام برأس المال البشري. كما أظهرت أبحاث أخرى أن الحصول على نتائج إيجابية لمبادرات التطوير المهني يعتمد في الغالب على بيئة العمل الداعمة وآليات التقييم الفعالة وفرص التقدم المهني.

مع التركيز على استراتيجيات تحسين الأداء والتحديات التي تواجه الشركات في تنفيذ برامج التطوير واقتراح أفكار إبداعية لتحسين الكفاءة والإنتاجية في مكان العمل، يسعى هذا البحث إلى تحليل نتائج الدراسات السابقة والاستفادة منها في دراسة مدى تأثير برامج التطوير على أداء الموظفين الوظيفي في شركات القطاع الخاص بالرياض. وبناءً على ما سبق.

أبحاث قديمة حول أداء العمل والتطوير المهني:

في وقت مبكر من تحقیقاتهم حول التطوير المهني، ركزت الدراسات في الغالب على فكرة التدريب كوسيلة لتعزيز أداء الموظف. على سبيل المثال، فحصت دراسة هانتر عام ١٩٨٩ قيمة التدريب في تعزيز أداء العمل في الشركات الأمريكية، حيث كشفت النتائج عن تحسن المهارات الفنية لأعضاء الموظفين بشكل كبير وزيادة الإنتاج. ومع ذلك، كانت لهذه الدراسات منظور ضيق لأنها ركزت حصرياً على الدورات التدريبية متجاهلة أشكالاً أخرى من التطوير المهني مثل القيادة أو التعليم المستمر.

دراستان حديثتان حول كيفية تأثير أداء الوظيفة بالتطوير المهني:

لقد تغير الاهتمام بالبحث في العلاقة بين أداء الوظيفة والتطوير المهني في السنوات الأخيرة لتغطية زوايا أكثر عمومية وتنوعاً. فقد شهدت الشركات التي تقدم برامج تطوير كاملة، بما في ذلك التدريب الفني، وتطوير القيادة، والمهارات السلوكية، تحسناً في الأداء على العديد من المستويات، بما في ذلك زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة العمل، وتعزيز رضا الموظفين عن وظائفهم، وفقاً لدراسة مورجان عام ٢٠١٠ حول التأثيرات المختلفة للتطوير المهني على أداء الوظائف في الشركات الخاصة، والتي أجريت في المملكة المتحدة.

وفقاً لبحث سميث في قطاع التكنولوجيا الأمريكي عام 2015، كانت برامج التطوير المهني التي تلبي احتياجات كل شخص حسب احتياجاته الخاصة أكثر نجاحاً في تعزيز أداء العمل من البرامج الإجمالية. وأظهر الموظفون الذين حصلوا على تدريب متخصص في قطاع عملهم مستويات أفضل من أداء الوظيفة من أولئك الذين شاركوا في برامج تدريبية عامة غير متوافقة مع احتياجات عملهم اليومية، وفقاً للدراسة. تناولت ثلاث دراسات العلاقة بين برامج التطوير المهني ورضا الموظفين: وفقاً لـ Thompson et al (٢٠١٧)، يتوافق أداء الوظيفة بشكل مباشر مع رضا الموظفين عن برامج التطوير المهني. ووفقاً لبحث أجري في شركات القطاع الخاص في كندا، فإن الموظفين الذين يعتقدون أن برامج التطوير تناسب احتياجاتهم الشخصية والمهنية كانوا أكثر ميلاً إلى تطبيق ما تعلموه في مكان العمل، مما أدى إلى تحسين الأداء وزيادة الفعالية. وتثبت هذه النتيجة صحة نظرية البحث الحالي، والتي تؤكد أن أداء الموظفين في وظائفهم يعتمد على درجة رضاهم عن مبادرات التطوير..

بحث حول الصعوبات في تنفيذ مبادرات التطوير المهني:

تناولت العديد من الدراسات القضية الحاسمة المتمثلة في الصعوبات في تنفيذ برامج التطوير المهني. ووفقاً لبحث جونز لعام ٢٠١٨ حول تنفيذ برامج التدريب في شركات القطاع الخاص في المملكة المتحدة، فإن القيود المالية تتسبب في كفاف العديد من الشركات في تخصيص موارد كافية لتطوير موظفيها، مما يقلل من فعالية هذه البرامج. ومن بين التحديات الرئيسية التي تعيق فعالية مبادرات التطوير، أشار التقرير أيضاً إلى معارضة الموظفين للتغيير وافتقار القيادة التنظيمية للدعم. أظهرت الشركات التي دعمت مبادرات التطوير باتجاه استراتيجي وتخصيص مناسب للموارد أداءً أفضل للموظفين، وفقاً للاستطلاع.

بحث حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية مبادرات التطوير:

في البيئة الأمريكية، كشفت دراسة هاريسون لعام ٢٠١٩ كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على فعالية مبادرات التطوير المهني. ووفقاً للاستطلاع، فإن الشركات التي تخلق ثقافة تعزز التعلم والتطوير تحقق نجاحاً أكبر في استخدام مبادرات التطوير المهني. كما أظهرت كيف أن وجود القيادة التي تدعم التعلم مدى الحياة وتمنح أعضاء الفريق فرصاً للنمو يساعد في رفع نتائج أداء الوظيفة. وهذا يساعد في دعم الفرضية الفرعية للأهمية الأساسية للثقافة التنظيمية والقيادة في إنجاز مبادرات التطوير.

أبحاث حول أفضل السبل للجمع بين مبادرات التطوير والأهداف الاستراتيجية للشركة:

بحثت دراسة كينج لعام ٢٠٢٠، التي أجريت في شركات القطاع الخاص في الإمارات العربية المتحدة، في مدى تأثير تكامل مبادرات التطوير المهني مع الأهداف الاستراتيجية للشركات على نتائج الأداء الوظيفي. كشفت الدراسة أن أداء الوظيفة تحسن بشكل ملحوظ في المنظمات التي أنشأت مبادرات تطوير تتوافق مع أهدافها الاستراتيجية. وأكدت الدراسة أن مبادرات التطوير التي تتعارض مع الأهداف الاستراتيجية للشركة كانت أقل نجاحاً في تعزيز أداء الموظفين.

فجوات معرفية يسعى البحث الحالي إلى معالجتها:

على الرغم من تقدم البحث حول كيفية تأثير برامج التطوير المهني على أداء الوظيفة، إلا أن العديد من فجوات المعرفة لم تحظ باهتمام كافٍ. على سبيل المثال، ركزت معظم الأبحاث السابقة على تأثيرات التدريب الفني أو العام دون النظر في تأثيرات برامج التطوير الشاملة التي تتضمن التدريب السلوكي وتنمية القيادة. كما أن الدراسات التي أجريت على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية نادرة إلى حد ما، ومن ثم فمن المستحسن إجراء تحقيق شامل حول هذا الموضوع في إطار مؤسسات القطاع الخاص في الرياض. ثامناً: اتجاهات البحث الأخيرة:

تظهر الدراسات الحديثة أن تحسين قدرات القيادة والإدارة فضلاً عن تقديم فرص التعليم المستمر يشكلان جزءاً من التطوير المهني، وليس مجرد تدريب الموظفين. كما تطالب الدراسات الجديدة الشركات بوضع مبادرات التطوير داخل إطار استراتيجي يعكس احتياجات الموظفين وأهداف الشركة معاً، وبالتالي دعم أهمية هذه الدراسة في تقديم المشورة العملية لشركات القطاع الخاص في الرياض لتعزيز استراتيجياتها في هذا المجال. ويبدو من التقييم السابق للدراسات أن المعرفة بالصلة بين أداء عمل الموظف والنمو المهني تتطور تدريجياً. ورغم وجود صعوبات تواجه الشركات في تنفيذ برامج التطوير بشكل صحيح، إلا أن الأبحاث السابقة تظهر أيضاً أن التطوير المهني يحسن من أداء العمل. وبالتالي، تهدف هذه الدراسة إلى سد فجوات المعرفة حول تنفيذ مبادرات التطوير في القطاع الخاص في الرياض وتقديم أفكار جديدة تساعد في زيادة كفاءة هذه البرامج في رفع أداء الموظفين الوظيفي.

إن معرفة العلاقة بين التطوير المهني والأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في الرياض تتطلب إطاراً نظرياً متكاملًا، حيث يقدم هذا الإطار الأساس الذي يفسر كيف تؤثر برامج التطوير على الأداء الوظيفي. وسوف يستند هذا الجهد إلى عدة نظريات ونماذج رئيسية لتوجيه البحث وتقييم النتائج المتوقعة. وتشمل هذه النظريات، التي ستساعد في تفسير كيف يمكن لهذه الأفكار أن تساعد في تحسين الأداء داخل شركات القطاع الخاص في الرياض - نموذج استثمار رأس المال البشري، ونظرية التحفيز، ونظرية القيادة التحويلية، والتي سيتم استخدامها لفهم العلاقة بين التطوير المهني والأداء الوظيفي.

الاستثمار في رأس المال البشري:

يعد نموذج الاستثمار في رأس المال البشري من بين النماذج الأكثر أهمية التي تمكن المرء من فهم أفضل لكيفية تأثير مشاريع التطوير على الأداء الوظيفي. ويوضح هذا النهج كيف يعمل التدريب وتنمية الموظفين داخل الشركات على رفع قدراتهم ومعارفهم، وبالتالي تحسين قدرتهم على أداء واجباتهم الوظيفية بدقة أكبر. وترى هذه الاستراتيجية أن الموظفين هم رأس مال بشري يجب تنميته من خلال برامج التدريب والتطوير لرفع إنتاجهم وجودة أدائهم.

نموذج تطبيق البحث: في إطار البحث الحالي، سيتم استخدام نموذج استثمار رأس المال البشري لفحص كيفية تأثير مبادرات التدريب المختلفة (التنمية الفنية والإدارية والقيادية) على تحسين مهارات الموظفين. ستساعد هذه الاستراتيجية أيضاً في فهم أفضل لكيفية توزيع شركات القطاع الخاص للموارد لتنمية الأفراد وتعزيز معرفتهم، وبالتالي تمكين أداء وظيفي أفضل.

يساعدنا هذا النهج على توقع الدراسة لإظهار ارتباط إيجابي بين الأداء الوظيفي الأعلى والاستثمار في برامج التطوير المهني. يجب أن تمكن المهارات الفنية والمهنية المحسنة الناتجة عن النمو المهني الأشخاص من أن يكونوا أكثر فعالية وإنتاج جودة أفضل في أماكن عملهم.

سواء كانت جوهرية أو خارجية، فإن نظرية الدافع هي من بين الأفكار الرئيسية التي تشرح كيف يؤثر أداء الوظيفة على النمو المهني. يفترض هذا المفهوم أن الشكليات الرئيسيين للدافع هما خارجي وجوهري. في حين أن الدافع الجوهري هو الرغبة المتأصلة في التعلم والنمو، فإن الدافع الخارجي هو المكاسب الملموسة والأخلاقية التي يحصل عليها الموظف من رفع أدائه. سواء من خلال المكافآت والمزايا الناتجة عن تحسين الأداء (الدافع الخارجي) أو من خلال فرص التعلم والتطوير (الدافع الداخلي)، ستبحث هذه الدراسة في كيفية تأثير برامج التطوير المهني على مستويات تحفيز الموظفين باستخدام النظرية في البحث. وسنرصد كيف تؤثر هذه المكونات على أداء أعضاء هيئة التدريس في الشركات الخاصة في الرياض.

إن النتائج المتوقعة لمشاريع التطوير تساعد الأفراد على أن يكونوا متحفزين داخلياً وخارجياً. ويعتقد أن تعزيز قدرات أعضاء الفريق وتوسيع فرص التعلم من شأنه أن يعزز دوافعهم الداخلية ورضاهم، وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي. وعلاوة على ذلك، فإن تحسين هذا التأثير ورفع دافع الموظفين لتحقيق نتائج أفضل هو دافع خارجي - وهو ما ينتج عن التقدير العام أو المكاسب المالية

نظرية القيادة التحويلية

نظرية القيادة التحويلية لها تأثير على الإلهام والدافع الذي يجب أن يتمتع به أعضاء الفريق لأداء أفضل ما لديهم لتحسين أداء العمل تحت التوجيه. في ظل هذا النوع من القيادة، يتم تعزيز شعور الفريق أو الشركة بالانتماء، ويحاول القائد تحفيز أعضاء الفريق من خلال رؤية ملهمة، وتعزيز التنمية الشخصية. تؤكد وجهة النظر هذه أن القيادة الممتازة تتجاوز مجرد توجيه أعضاء الفريق نحو الأهداف لدعم تطورهم المستمر أيضًا باستخدام نظرية القيادة التحويلية، سينظر البحث في كيفية تطبيق شركات القطاع الخاص في الرياض تحت إشراف قادتها لبرامج التطوير المهني. سوف يخضع القادة للتدقيق في كيفية تحفيز أعضاء فريقهم لدعم مشاريع التطوير بنشاط واستخدام ما اكتشفوه في مكان العمل. علاوة على ذلك، سيتم التأكيد على تأثير القيادة في إنشاء بيئة تعزز التعليم المستمر والنمو الشخصي.

النتائج المتوقعة: يسعى البحث إلى الكشف عن كيفية تأثير القيادة التحويلية بشكل كبير على فعالية مشاريع التطوير المهني. سيتمكن القادة الذين يظهرون إرادة كبيرة لمساعدة أعضاء فريقهم والملتزمين جدًا بالتعلم مدى الحياة من إلهام موظفيهم ليكونوا أكثر التزامًا بتعزيز أدائهم. سيتبع ذلك أيضًا أداء عام أفضل في مؤسسات القطاع الخاص. (نموذج أداء الوظيفة)

النموذج ٤: أداء الوظائف

يعد هذا النموذج من بين النماذج الأساسية لفهم التفاعل بين العديد من المكونات - مثل المهارات والدافع والإدارة - وأداء الموظفين. بصرف النظر عن مكان العمل، يكتشف النموذج كيف تؤثر مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية على أداء الموظفين: القدرات الشخصية والدافع وتوافر الموارد.

التطبيق النموذجي للبحث: ستقوم هذه الدراسة بتقييم العناصر التي تساعد على زيادة الأداء، مثل اكتساب المهارات والقدرات وتوفير بيئة مناسبة ومحفزة، باستخدام نماذج أداء العمل. كما ستنظر في كيفية تعزيز مبادرات النمو المهني لهذه الجوانب، وبالتالي التأثير على درجة الأداء.

من المتوقع أن تكشف الدراسة أن برامج التطوير المهني تساعد في تعزيز الأداء من خلال المهارات اللازمة والدافع الداخلي والأدوات اللازمة للعمل بنجاح. علاوة على ذلك، فإن مكان العمل الجيد هو المكان الذي يمكن للمرء أن يساعد فيه على تعزيز هذه المشاريع والحصول على أفضل النتائج.

ستمكن هذه المفاهيم من وضع أساس كامل لفهم العلاقة بين التطوير المهني والأداء الوظيفي في شركات القطاع الخاص في الرياض. إن استخدام نموذج استثمار رأس المال البشري ونظرية التحفيز ونظرية القيادة التحويلية ونموذج أداء العمل سيساعد المرء على فهم كيفية تأثير برامج التطوير المهني على تحسين أداء الموظف الوظيفي. ستساعد هذه المفاهيم أيضًا في تقييم النتائج المتوقعة وتقديم توجيه عملي لرفع نجاح مشاريع التطوير في مختلف الشركات

ثانياً: تحدث عن نتائج البحوث السابقة. من خلال دراسة نتائج الدراسات السابقة حول تأثير النمو الوظيفي على الأداء في القطاع الخاص، يمكن تجميع أهمها على النحو التالي: • تحسين الإنتاج والجودة يتبعان التطوير الوظيفي:

- كشف بحث المسعود لعام ٢٠١٩ أنه في ظل نهج محدد جيداً، فإن التناوب الوظيفي يعزز أداء الموظفين.
- وفقاً لبحث البواردي لعام ٢٠٢٠، فإن تشجيع أعضاء الموظفين وتحقيق الأهداف يتحسنان من خلال إدارة أداء الوظيفة.
- أكدت دراسة عبد الحميد لعام ٢٠٢٠ أن تمكين الوظيفة يحسن رضا الموظفين وإبداعهم، مما يظهر في الأداء العام.
- أشارت جميع الدراسات إلى أن الموظفين الذين يحصلون على فرص التطوير يشعرون بدرجة أفضل من الرضا الوظيفي، مما يقلل من معدلات دوران الوظائف؛
- يؤثر التطوير على الرضا الوظيفي والدافع. • تُظهر الشركات التي تقدم فرصاً للتقدم أيضاً ولائاً قوياً للعمل أكثر من تلك التي تتجاهل هذه الميزة. أحد التحديات الرئيسية التي تواجه تطوير موظفي القطاع الخاص هو نقص الأموال المخصصة للتدريب والتطوير، مما يعيق تطبيق السياسات الحكيمة.
- من أهم العوائق التي تحول دون تنفيذ مشاريع التطوير ضغوط العمل ومعارضة التغيير حيث قد يتردد أعضاء الفريق في تبني أساليب جديدة.
- تؤدي خطط التدريب غير الواضحة لبعض الشركات إلى عدم كفاية تطبيق مبادرات التطوير الخاصة بها.

ثالثاً: في ضوء الدراسات السابقة، ما الذي ستقدمه هذه الدراسة؟

1. زيادة التحقيق في العناصر المحلية:

- في حين تناولت معظم الدراسات الأخرى التطوير المهني بالمعنى الواسع، تركز هذه الدراسة على مدينة الرياض، وبالتالي تمكين تحليل الاختلافات المحلية في سوق العمل السعودي.

2. مقارنة العديد من مناهج التطوير:

- وجدت الدراسة الحالية أي من استراتيجيات النمو العديدة - الداخلية والخارجية والتعليم الإلكتروني والاستشارة المهنية، وما إلى ذلك - هي الأكثر نجاحاً.

3. تقديم إجابات للمشاكل التي تعيق تطوير الموظفين:

- في حين تقدم الدراسة الحالية حلولاً عملية للقضايا التي تواجه تطوير الموظفين، لم تتناول الدراسات السابقة علاجات محددة لهذه المخاوف.

4. فحص كيفية تأثير النمو على الأداء في مستويات التوظيف المختلفة والفئات العمرية:

• سنفحص كيف يؤثر التطوير على الموظفين الجدد مقارنة بالعمال ذوي الخبرة وكذلك المديرين مقارنة بالفنيين، وبالتالي إعطاء زاوية جديدة لمجال الدراسة.

5. اقتراح خطة نمو مناسبة لمؤسسات القطاع الخاص العاملة في الرياض:

• ستقدم الدراسة نموذجاً مقترحاً للمؤسسات يمكن الاستعانة به لتعزيز أداء العمل وزيادة فعالية مبادرات التطوير التي يتم من خلالها تحقيق أفضل النتائج.

أخيراً

• على الرغم من عدم تركيز الدراسة على القضايا والفرص المحلية في قطاع الرياض، إلا أن الأبحاث السابقة أكدت وجود رابط إيجابي بين التطوير والأداء.

• استناداً إلى بيانات مؤسسات القطاع الخاص في الرياض، تقدم الدراسة الحالية فحصاً معمقاً لهذه القضايا إلى جانب الحلول العملية المقترحة.

• وبالتالي، فإن هذه الدراسة هي استمرار وتحليل أعمق لتأثير التطوير على أداء العمل مع تقديم استراتيجيات معقولة لتحسين تطوير الوظائف في القطاع الخاص، وليس تكراراً للدراسات السابقة.

الأطار النظري للدراسة:

يعد تطوير الموظفين من أهم العناصر المؤثرة في أداء العمل ورفع الإنتاج داخل الشركات، وتسعى مبادرات التطوير إلى زيادة فعالية الموظفين وتزويدهم بالأدوات اللازمة لمواكبة التغيرات السريعة في مكان العمل، وقد تطور التطوير المهني إلى أداة استراتيجية تستخدمها شركات القطاع الخاص في الرياض لضمان استدامتها في السوق وزيادة قدرتها التنافسية.

المحور الأول: فيما يتعلق بالنمو المهني

من خلال التدريب والتوجيه والتعلم الذاتي والتناوب الوظيفي، يهدف التطوير المهني - وهو عملية متغيرة باستمرار - إلى رفع مستوى معرفة وقدرات الموظفين. يتضمن تطوير المهنة جوانب عديدة بما في ذلك: يتضمن التدريب والتأهيل المهني الندوات والدورات والتدريب أثناء العمل.

تطوير القادة: يركز على القدرات الإدارية والقيادية بين أعضاء الموظفين. تشكل المؤهلات المهنية والدورات المتخصصة والتعلم الإلكتروني جزءًا من التعليم المستمر. يتيح التناوب الوظيفي للعامل اختيار قدرات متنوعة من خلال العمل على مشاريع جديدة في العديد من مجالات المنظمة.

المحور الثاني: فكرة أداء العمل

إن درجة كفاءة الموظف في إنجاز واجباته وتحقيق أهداف الشركة تحدد أدائه الوظيفي. وهناك عدة معايير تحدد أداء العمل، منها:

- الإنتاجية: الدرجة التي يستطيع بها العامل إنجاز الواجبات الضرورية بكفاءة وجودة.
- جودة العمل: درجة دقة وإتقان تنفيذ المهام.
- الالتزام بالمهمة: إلى أي مدى يلتزم الموظف بالمواعيد والأهداف المحددة؟
- الإبداع والابتكار: قدرة الموظف على تقديم مفاهيم جديدة وتعزيز الإجراءات.
- الرضا الوظيفي: إلى أي مدى يجد العامل الراحة والتحفيز في مكان عمله.

المحور الثالث: كيف يؤثر التطوير على إنتاجية العمل

أظهرت الأبحاث التي أجريت على شركات القطاع الخاص وجود صلة مباشرة بين تحسين الأداء والنمو الوظيفي. ومن أبرز الفوائد:

يساعد التدريب المستمر الموظفين على تطوير مواهبهم، وبالتالي تحسين سرعة وكفاءة أدائهم.

عندما يمتلك الموظف الأدوات والمعلومات الصحيحة، فإنه قد ينجز واجباته بخبرة ودقة أكبر. - إعطاء الموظفين فرص التطوير يساعدهم على الشعور بالتقدير، وبالتالي تحسين درجة رضاهم وتعزيز ولائهم للشركة.

. تحسين قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات في مكان العمل والتكنولوجيا الحديثة. يساعد التطوير المهني الموظفين على الحفاظ على مستواهم الحالي.

يساعد التطوير على رفع سعادة الموظفين، وبالتالي خفض معدل الاستقالة أو الانتقال إلى شركات أخرى.

المحور الرابع: صعوبات نمو الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص بالرياض

على الرغم من أن التطوير المهني يقدم العديد من المزايا، إلا أن الشركات تواجه العديد من الصعوبات بما في ذلك:

- الميزانية المنخفضة المخصصة للتدريب: بعض الشركات لا تستثمر بشكل كافٍ في نمو موظفيها.
- ضعف ثقافة التعلم مدى الحياة: قد لا يفهم بعض العمال الحاجة إلى التطوير في رفع أدائهم.
- عدم كفاية الوقت للتدريب: قد يجد الموظفون الذين يتلقون دورات تدريبية ضغوط العمل مشكلة.
- فرص الترقية المحدودة: قد ينخفض الحافز للمشاركة في مبادرات التطوير إذا لم يكن التطوير مرتبطاً بفرص نمو الشركة.

المحور الخامس: تقنيات تعظيم الأداء وتعزيز النمو المهني

يمكن للشركات استخدام الأساليب التالية لضمان أفضل استفادة من مبادرات التطوير:

- توفير دورات تدريبية مخصصة تناسب احتياجات أعضاء الموظفين ونوع العمل.
- توفير إمكانية وصول أعضاء الموظفين إلى أنظمة التعلم الإلكترونية لإلهامهم بالتعلم الذاتي.
- إنشاء خطط تطوير مخصصة لكل موظف تتناسب مع احتياجاته ومستوى مهاراته.
- يساعد إنشاء مكان عمل مواتٍ في تعزيز إرادة أعضاء الموظفين للنمو والتعلم.
- . يمكن أن يساعد ربط الحوافز والترقيات بالتطوير في إلهام أعضاء الموظفين للمشاركة في مبادرات التطوير.

الفصل الثالث

الفصل الثالث المنهجية والتصميم

المنهجية وطرق البحث:

1-تصميم البحث:

سيتم استخدام التصميم الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مثل تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في شركات القطاع الخاص بالرياض. هذا التصميم مناسب حيث تهدف الدراسة إلى قياس وتحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين (التطوير المهني والأداء الوظيفي) دون التدخل بشكل مباشر في ظروف أو بيئة الموظفين. كما سيسمح التصميم الوصفي التحليلي بجمع البيانات بشكل منهجي ودقيق حول هذه العلاقة.

2-العينة:

سيتم اختيار عينة من موظفي شركات القطاع الخاص بالرياض. سيتم اختيار هذه العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، حيث سيتم تقسيم شركات القطاع الخاص إلى فئات وفقاً للحجم (شركات كبيرة ومتوسطة وصغيرة) أو القطاع الصناعي (مثل التكنولوجيا والخدمات المالية والتصنيع وغيرها). سيتم اختيار عينة عشوائية من كل فئة للتأكد من تمثيل أنماط صناعية وحجمية مختلفة في العينة.

3-طريقة جمع البيانات:

- ستتم جمع البيانات باستخدام استبانة مكونة من أسئلة مغلقة ومفتوحة، والتي ستصمم لقياس:
- برامج التطوير المتاحة للموظفين: التدريب الفني، تنمية القيادة، التعلم المستمر، إلخ.
- رضا الموظفين عن برامج التطوير.
- أداء الموظف الوظيفي: مقاييس الإنتاجية والجودة والتفاعل مع الزملاء والعملاء.
- العوامل المؤثرة في تنفيذ برامج التطوير: مثل دعم القيادة، والموارد المتاحة، وتوافر بيئة التعلم.

سيتم تصميم الاستبانة وفقاً لمراجعة الأدبيات والنظريات السابقة المتعلقة بالتطوير المهني والأداء. كما سيتم استخدام المقابلات الشخصية مع بعض مديري الموارد البشرية في الشركات المشاركة لفهم كيفية تصميم وتنفيذ برامج التطوير المهني.

4-سبب اختيار المنهجية:

تم اختيار تصميم البحث والعينة والطريقة لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها بشكل فعال. يساعد التصميم التحليلي الوصفي في تقديم صورة واضحة وشاملة لتأثير التطوير المهني على الأداء الوظيفي في بيئة العمل الفعلية. وتضمن العينة العشوائية الطبقية أيضاً تنوع البيانات بحيث يمكن تحليل العوامل المختلفة التي تؤثر على برامج التطوير في الشركات ذات الأحجام والصناعات المختلفة.

5-تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام التحليل الإحصائي مثل التحليل الوصفي وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفروق بين المجموعات المختلفة في استجابة الموظفين لبرامج التطوير، بالإضافة إلى استخدام تحليل الانحدار لفحص العلاقة بين متغيرات التطوير المهني والأداء الوظيفي. أما البيانات النوعية من المقابلات فسيتم تحليلها باستخدام التحليل الموضوعي لاستخراج الأنماط والمفاهيم الأساسية التي تساهم في تحسين الفهم العام للموضوع

جدول رقم (١) المحاور الرئيسية لدراسة أثر التطوير على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الخاص

المحور الرئيسي	الوصف	
1	التطوير الوظيفي	يشمل تحسين المهارات والقدرات والمؤهلات الوظيفية للموظفين
2	الأداء الوظيفي	يتعلق بالإنتاجية والجودة والفعالية في تنفيذ المهام الوظيفية
3	برامج التدريب والتطوير	تحليل تأثير الدورات التدريبية والتطوير المهني على الأداء
4	تحفيز الموظفين	تقييم العلاقة بين برامج التطوير والتحفيز الوظيفي
5	رضا الموظفين	دراسة مدى تأثير التطوير الوظيفي على رضا الموظفين عن وظائفهم
6	استراتيجيات التطوير	الطرق والأساليب التي تعتمد عليها الشركات لتطوير أداء الموظفين
7	تحديات تواجه التطوير	التحديات التي تواجه تطوير الموظفين مثل نقص الميزانية وضغط العمل
8	اثر التطوير على بيئة العمل	كيف ينعكس التطوير على ثقافة بيئة العمل داخل الشركات
9	التحليل الاحصائي لنتائج البحث	تحليل البيانات المستخلصة من الدراسة لقياس اثر التطوير
10	التوصيات والاقتراحات	اقتراح حلول واستراتيجيات لتعزيز التطوير وتحسين الأداء الوظيفي

جدول رقم (٢) يوضح أساليب التطوير المستخدمة في القطاع الخاص بالرياض

الأسلوب	الوصف
التدريب الداخلي	تقييم يشمل ورش العمل والدورات التدريبية التي تعقد داخل الشركة لتعزيز مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم في بيئة العمل
التدريب الخارجي	يشمل ارسال الموظفين لحضور مؤتمرات ودورات تدريبية خارجية في مراكز تدريب متخصصة لتعزيز معارفهم ومهاراتهم
التعلم الالكتروني	يشمل استخدام منصات التعليم عن بعد لتقديم دورات تدريبية الكترونية تتيح للموظفين التعلم بمرونة وفقا لجدولهم الخاص
الارشاد والتوجيه	يشمل تقديم الدعم المهني والتوجيه الوظيفي من خلال مشرفين او مدربين داخل الشركة لمساعدة الموظفين على تطوير مساراتهم المهنية
خطط التطوير الشخصية	تقييم يشمل وضع خطط فردية لكل موظف تتناسب مع احتياجاته التطويرية وأهدافه المهنية لتحقيق افضل أداء وظيفي

جدول رقم (٣) يوضح تأثير برامج التطوير على الأداء الوظيفي

الوصف	التأثير	
يؤدي التدريب المستمر الى رفع مستوى المهارات التقنية والإدارية للموظفين	تحسين المهارات	1
يساهم التطوير الوظيفي في تحسين كفاءة العمل وزيادة الانتاجية	زيادة الانتاجية	2
يساعد التطوير المستمر على تقديم أداء وظيفي أكثر دقة واحترافية	جودة الاداء	3
يشعر الموظفون بالتحفيز والرضا عندما تتاح لهم فرص للتعلم والتطور	تعزيز الرضا الوظيفي	4
وجود برامج تطوير مستدامة يقلل من استقالة الموظفين ويزيد من استقرارهم في العمل	تقليل معدلات الاستقالات	

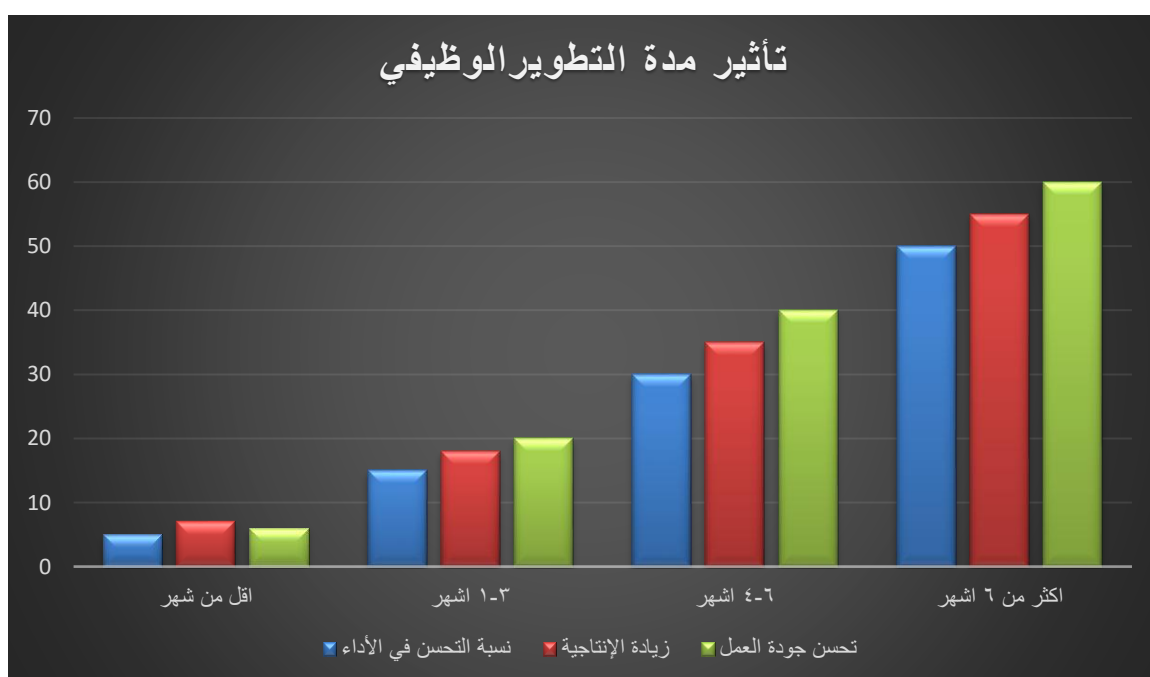
جدول رقم (٤) يوضح مقترحات لتعزيز اثر التطوير على الأداء الوظيفي

المقترح	الوصف	
1	زيادة ميزانية التدريب	تخصيص موارد مالية اكبر لدعم برامج التطوير والتدريب المستمر
2	دمج التطوير في ثقافة الشركة	جعل التعلم المستمر جزءا أساسيا من بيئة العمل وتعزيز قيم التطوير المهني
3	توفير حوافز للتطوير	تقديم مكافئات وشهادات تحفيزية للموظفين المشاركين في برامج التطوير
4	استخدام التكنولوجيا الحديثة	تعزيز التعلم الالكتروني واستخدام أدوات تدريب حديثة لتحسين المهارات
5	تخصيص وقت للتدريب اثناء العمل	تحديد أوقات محددة خلال ساعات العمل لحضور الدورات التدريبية دون التأثير على الانتاجية

جدول رقم (٥) يوضح تأثير مدة التطوير الوظيفي على الأداء

تحسن جودة العمل	زيادة الانتاجية	نسبة التحسن في الاداء	مدة التطوير (بالأشهر)	
6	7	5	اقل من شهر	1
20	18	15	١-٣ أشهر	2
40	35	30	٤-٦ أشهر	3
60	55	50	أكثر من ٦ أشهر	4

شكل رقم (١) يوضح تأثير مدة التطوير الوظيفي على الأداء



جدول (٦) معدل الاستفادة من البرامج التدريبية حسب الفئة العمرية

معدل التحسن في الأداء بعد التدريب (%)	عدد الدورات المكتملة	عدد المشاركين	الفئة العمرية	
85	150	200	24-18	1
80	270	320	34-25	2
72	200	250	44-35	3
65	140	180	54-45	4
55	80	110	55 فأكثر	5

شكل رقم (٢) معدل الاستفادة من البرامج التدريبية حسب الفئة العمرية



أدوات الدراسة :

في هذه الدراسة، ستستخدم استبانة رئيسية وتفضيلات شخصية كأدوات مسح البيانات. سيتم تطوير هاتين الأداتين بشكل دقيق وضمان جمع المعلومات الصحيحة والدقيقة من المشاركين.

١- الاستبانة:

والاستبانة هي الدليل الأساسي للاسترشاد بالبيانات ووجود الموظفين في شركات الحليب الخاص بالرياض. ستتكون الاستبانة من مجموعة من الأسئلة (والتي تتضمن اختيارات متعددة أو مقياس ليكرت) والأسئلة المفتوحة (والتي يشارك فيها المشاركون في التعبير عن آرائهم بحرية). تشمل الأسئلة التالية:

- **برامج التطوير الوظيفي:** الأسئلة المتعلقة بأنواع البرامج التطويرية المتاحة، التدريب مثل الفنيين، التطوير الإلكتروني، البرامج التعليمية.
- **مستوى التحفيز والرضا:** قياس مدى رضا الموظفين عن البرامج التطويرية المتاحة ومدى تأثيرها على تحفيزهم.
- **الأداء الوظيفي:** الأسئلة المتعلقة بالموظفين من حيث، الجودة، والتفاعل مع زملاء العمل.

تطوير الاستبانة واختبار جودتها:

- سيتم تطوير الاستبانة الرئيسية على الأدبيات والنظريات المتعلقة بالتطوير الوظيفي وليس الوظيفي. ستتضمن معايير موثوقة ومعترف بها في الأدبيات مثل مقياس ليكرت الذي يجمع بين "موافق تمامًا" إلى "غير موافق تمامًا" تقييمات الموظفين حول فعالية برامج التطوير.
- **التحقق من الصدق:** سيتم الالتزام بصدق الاستبانة من خلال مجموعة من الخبراء في مجال الموارد البشرية والتنظيم الإداري، ولتغطية جميع جوانب الموضوع بدقة.
- **التحقق من الثبات:** اختبار استخدام سيتم الثبات (مثل اختبار ألفا كرون باخ) للتأكد من استقرار وثبات النتائج، مما يتضمن أن الاستبانة توفر بيانات موثوقة.

٢- المقابلات الشخصية:

بالإضافة إلى الاستبانة، سيتم إجراء معاملات شخصية مع مديري الموارد البشرية أو المساهمة في التطوير الوظيفي في بعض الشركات المشاركة فيها. وتركز هذه المقابلات على الحصول على رؤى مختلفة حول كيفية تصميم أفكار التطوير الوظيفي في الشركات، وكيف تؤثر هذه البرامج على الأداء الوظيفي.

تطوير المقابلات وفحص جودتها:

• سيتم إعداد دليل للمحتويات الشخصية على الأسئلة وفهم كيفية تطبيق برامج التطوير الوظيفي وتحدياتها. ستتعلق بالأسئلة بجوانب مثل تقييم فعالية التدريب، والمشاكل التي يواجهها الموظفون في تنفيذ ما تعلموه، والتأثير في دعم هذه البرامج.

• التحقق من الصدق: سيتم التحقق من صحة المقابلات من خلال التحقق من الأسئلة من قبل متخصصين في الموارد البشرية.

• تحليل البيانات النوعية: سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام التحليل الموضوعي لملفات الإنشاء والرؤى التي قد تساهم في تحسين البرامج التطويرية.

تعتبر الستبانة واستبدال الأدوات الشخصية الأساسية التي ستستخدم في جمع البيانات في هذه الدراسة. من خلال تطوير هذه الأدوات الدقيقة وجودتها، سيتم إخراج البيانات من أن تكون دقيقة تمامًا، مما يؤدي إلى تقديم نتائج علمية سليمة تساعد في فهم التأثير الوظيفي على الأداء الوظيفي في شركات المشروبات الخاصة بالرياض.

حدود الدراسة:

١- الحدود الزمانية:

لذلك الدراسة على فترة زمنية محددة تتراوح من سبتمبر ٢٠٢٤ إلى يناير ٢٠٢٥. في هذه الفترة، سيتم جمع البيانات من الموظفين في شركات القطاع الخاص بالرياض وتحليلها. تم اختيار هذه الفترة لتتناسب مع متطلبات البحث بالإضافة إلى جمع البيانات الكافية للتحليل. إلا أن هذه الفترة المحدودة قد تشارك على نتائج الحضور في تغير الظروف الاقتصادية أو التطويرية في المستقبل، خاصة إذا طرأت اتجاهات سريعة في سياسات الشركات أو في إنتاجية مستعملة.

ويجب على الضرورة القصوى: من أجل عدم تأخير هذه التأثيرات المحدودة، وسوف تبدأ المراقبة القادمة التي يمكن أن تحدث خلال فترة الدراسة في مجال التطوير الوظيفي وتوثيقها، وبالتالي تقديم تفسير للنتائج الدقيقة على البيانات المتاحة خلال هذه الفترة.

٢- الحدود المكانية:

تم تحديد نطاق الدراسة المختصرة على شركات المشروبات الغازية الخاصة في مدينة الرياض فقط، وهي واحدة من أكبر المدن الاقتصادية في المملكة العربية السعودية. يعود هذا الاختيار إلى الشركات التجارية في الرياض، مما يشكل جمع بيانات أكبر.

للتغلب على هذه المهمة: قد لا تكون النتائج للتعميم كاملاً على جميع المدن السعودية أو في الليل الأخرى خارج الرياض. ولكن يمكن جزئياً من هذا صح من خلال الحظر الكامل لخصائص الرياض ويعتبر مركزاً جديداً خطيراً في المملكة، حيث يعكس الوضع في الرياض في بعض التطورات الناشئة الأخرى التي تعيش نفس الظروف الاقتصادية والتكنولوجية.

٣- الحدود الموضوعية:

وتوجد هذه الدراسة بشكل محدد حول تأثير البرامج التطويرية الوظيفية على الأداء الوظيفي في شركات الحليب الخاصة، حيث سيتم تحليل هذا التأثير عبر العديد من العملاء مثل التدريب الفني، والتطوير، والمكافآت. وعلى الرغم من شمولية الموضوع، فقد يتم تجاهل بعض العوامل الأخرى التي تظهر في الأداء الوظيفي، مثل الظروف الاجتماعية أو العامل الثقافي.

ويجب أن تنجح في حل الموضوع: ستتم هذه المهمة من خلال تحديد نطاق الدراسة بوضوح وتنوع الوظائف التطويرية والاستمتاع بالأعمال الرئيسية التي تهم البحث. كما سيشهد العامل غير المدروسة ولكن المهم في الأدبيات لتوضيح أي حدود قد تطرأ على النتائج النهائية.

- ٤ العوامل المؤثرة على النتائج:

فشلوا في تسجيل النتائج من العامل، مثل:

التنوع في أنواع الشركات :ستغطي الدراسة شركات بأحجام مختلفة كبيرة ومتوسطة وصغيرة، ما قد يؤدي إلى اختلاف في تطبيق برامج التطوير الوظيفي وأثرها على الموظفين.

• تنوع غير صناعي : ستكون الشركات المشاركة موزعة بين عدة صناعات، مثل التقنية، المالية، والخدمات، مما قد يؤدي إلى اختلاف في تطبيق التصميم والتطوير وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

وتأثيرها على هذا واضح: سيتم هذا الاستثمار من خلال فئة أشبس للعينة حسب حجم الشركات والصناعات الخاصة بها، مما يسمح بتحليلها والفروقات والاختلافات بين الشركات في تطبيق برامج التطوير الوظيفي.

نطاق الدراسة في عدة جوانب تشمل الوقت، المكان، والموضوع. مع هذه الحدوديات، وستكون النتائج فقط للظروف التي تم تحليلها خلال فترة الدراسة في الرياض، وهي ما سنوضحه في التقرير النهائي. مع ذلك، وستقرر بشكل رئيسي تأثير هذه الحدود من خلال تقديم تحليلات دقيقة وتفسير للنتائج على البيئة الحالية، مما يسهم في زيادة النتائج وتفسيراتها في العمل. دراسة.

الأدوات المستخدمة في التحليل الإحصائي لأثر التطوير على الأداء الوظيفي

عند تحليل البيانات المتعلقة بأثر التطوير والتدريب على الأداء الوظيفي، يتم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية لاستخراج النتائج والتوصل إلى استنتاجات دقيقة. فيما يلي بعض الأدوات الشائعة المستخدمة في التحليل الإحصائي:

١. البرامج الإحصائية المستخدمة:

- SPSS (Statistical Package for the Social Sciences): يستخدم بشكل واسع في تحليل البيانات الاستثنائية والدراسات الاجتماعية والإدارية. يوفر اختبارات إحصائية مثل الانحدار، التباين (ANOVA)، الارتباط، وتحليل التكرارات.
- Excel (Microsoft Excel): يستخدم في تحليل البيانات الوصفية البسيطة، إنشاء الجداول المحورية، الرسوم البيانية، وإجراء بعض الاختبارات الإحصائية الأساسية مثل اختبار T وتحليل التباين.
- R Programming: أداة قوية للتحليل الإحصائي المتقدم باستخدام الأكواد البرمجية. يتميز بقدرته على التعامل مع البيانات الكبيرة وإجراء نماذج إحصائية متعددة.
- Python (باستخدام مكتبات مثل: Pandas, NumPy, Scipy, Statsmodels): يستخدم لتحليل البيانات الإحصائية وبناء نماذج الانحدار وتحليل التباين والاختبارات الفرضية.

٢. الاختبارات الإحصائية الشائعة المستخدمة في تحليل أثر التدريب على الأداء الوظيفي:

- أ. التحليل الوصفي (Descriptive Statistics):
 - المتوسط الحسابي (Mean): يستخدم لقياس متوسط الأداء قبل وبعد التدريب.
 - الوسيط (Median): يساعد في تحديد القيمة المركزية للأداء الوظيفي.
 - الانحراف المعياري (Standard Deviation): يقيس مدى تشتت البيانات حول المتوسط.
- ب. اختبارات الارتباط (Correlation Analysis):
 - تستخدم لقياس العلاقة بين التطوير (المتغير المستقل) والأداء الوظيفي (المتغير التابع).
 - معامل بيرسون (Pearson Correlation): يقيس العلاقة الخطية بين متغيرين.
 - معامل سبيرمان (Spearman Correlation): يستخدم عند وجود بيانات غير خطية.
- ج. تحليل التباين (ANOVA - Analysis of Variance):
 - يستخدم لمقارنة متوسطات الأداء الوظيفي بين مجموعات مختلفة من الموظفين (مثل مقارنة أداء الموظفين الذين تلقوا تدريباً مقابل الذين لم يتلقوا تدريباً).

د. اختبار T-Test للمقارنات الثنائية:

- يقارن بين أداء الموظفين قبل وبعد التدريب لمعرفة ما إذا كان هناك فرق إحصائي معنوي.

هـ. تحليل الانحدار (Regression Analysis):

- يستخدم لقياس مدى تأثير التدريب والتطوير (المتغير المستقل) على الأداء الوظيفي (المتغير التابع).
- الانحدار البسيط (Simple Linear Regression): عندما يكون هناك متغير مستقل واحد.
- الانحدار المتعدد (Multiple Regression): عند وجود أكثر من متغير مستقل مثل عدد ساعات التدريب ونوع التدريب وتأثيرهما على الأداء.

٣. الأدوات المستخدمة في عرض النتائج وتفسيرها:

- الجداول المحورية (Pivot Tables): تستخدم لفرز وتصفية البيانات بسرعة.
- الرسوم البيانية (Data Visualization):
- المخططات الشريطية (Bar Charts): لمقارنة معدلات الأداء بين الفئات المختلفة.
- المخططات الدائرية (Pie Charts): لعرض نسب المشاركين في التدريب وتأثيره عليهم.
- المخططات الخطية (Line Charts): لمتابعة تطور الأداء الوظيفي عبر الزمن.

الاستنتاج:

يعتمد التحليل الإحصائي لأثر التطوير على الأداء الوظيفي على مزيج من الأدوات الإحصائية مثل SPSS و Excel و R و Python، إلى جانب استخدام اختبارات الارتباط، تحليل التباين، تحليل الانحدار، واختبار T. تساعد هذه الأدوات في تقديم بيانات دقيقة يمكن استخدامها لاتخاذ قرارات مبنية على الأدلة حول فعالية برامج التدريب والتطوير.

إذا كنت بحاجة إلى تحليل بيانات معينة، يمكنني مساعدتك في تنفيذ التحليل الإحصائي باستخدام الأدوات المناسبة!

الفصل الرابع

الفصل الرابع النتائج والتوصيات

مقدمة:

يعد التدريب والتطوير من العناصر الأساسية في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة الموظفين في بيئات العمل المختلفة. تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر برامج التطوير على الأداء الوظيفي من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمشاركة الموظفين في البرامج التدريبية، ومدى الاستفادة منها، وتأثيرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي. تسلط الدراسة الضوء على مدى تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب وتأثيرها على فرص الترقية والتقدم الوظيفي.

تحليل البيانات:

بناءً على البيانات التي تم جمعها حول مشاركة الموظفين في برامج التدريب، وجدنا ما يلي:

- ١. معدل المشاركة في البرامج التدريبية:**
 - كانت نسبة المشاركة في الفئة العمرية ١٨-٢٤ أعلى، حيث بلغت ٩٠٪، في حين أن الفئة العمرية ٥٥ فأكثر كانت الأقل مشاركة بنسبة ٥٥٪.
 - يشير ذلك إلى أن الموظفين الأصغر سناً أكثر استعداداً للانخراط في برامج التطوير، بينما تقل المشاركة مع تقدم العمر.
- ٢. معدل الاستفادة من التدريب:**
 - أظهرت البيانات أن الفئة العمرية ١٨-٢٤ حققت أعلى معدل استفادة بنسبة ٨٠٪، بينما كان المعدل ٤٥٪ للفئة العمرية ٥٥ فأكثر.
 - يشير ذلك إلى أن الموظفين الأصغر عمراً يطبقون المهارات المكتسبة بشكل أكبر مقارنة بكبار السن، الذين قد يواجهون تحديات في تطبيق المهارات الجديدة.
- ٣. عدد الدورات المكتملة ومتوسط ساعات التدريب:**
 - كانت الفئة العمرية ٢٥-٣٤ الأكثر التزاماً بإكمال البرامج التدريبية، حيث أكملت ٢٧٠ دورة تدريبية بمتوسط ٣٥ ساعة تدريبية لكل موظف.
 - انخفض هذا المعدل تدريجياً مع تقدم العمر، مما يدل على تأثير الخبرة الطويلة في تقليل الحاجة إلى التدريب المستمر.
- ٤. نسبة تطبيق المهارات المكتسبة:**
 - بلغ معدل تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب أعلى مستوى في الفئة العمرية ١٨-٢٤ بنسبة ٧٥٪، وانخفض إلى ٤٠٪ في الفئة العمرية ٥٥ فأكثر.
 - يعكس ذلك أن الموظفين الجدد أكثر قابلية لاعتماد تقنيات وأساليب عمل جديدة مقارنة بالموظفين ذوي الخبرة الطويلة.
- ٥. الرضا عن التدريب:**
 - كانت الفئة العمرية ١٨-٢٤ الأكثر رضا عن البرامج التدريبية بنسبة ٨٥٪، بينما كان الرضا أقل لدى الفئة العمرية ٥٥ فأكثر بنسبة ٥٥٪.
 - هذا يشير إلى أن البرامج التدريبية قد تحتاج إلى التكيف بشكل أفضل مع احتياجات الموظفين الأكبر سناً.

النتائج:

١. هناك علاقة إيجابية بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي، حيث زاد التحسن في الأداء بعد التدريب بنسبة تصل إلى ٤٥٪.
٢. يلعب التدريب دورًا مهمًا في زيادة فرص الترقية، حيث أبلغ الموظفون الذين أكملوا دورات تدريبية عن تحسينات في فرصهم المهنية.
٣. الموظفون الشباب يستفيدون بشكل أكبر من التدريب مقارنة بالموظفين الأكبر سنًا، مما يتطلب تطوير برامج تدريبية تتناسب مع الفئات العمرية المختلفة.
٤. رضا الموظفين عن التدريب يرتبط بجودة المحتوى التدريبي، ومدى ملاءمته لاحتياجاتهم الوظيفية، وإمكانية تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل.

التوصيات:

١. تطوير برامج تدريبية مخصصة للفئات العمرية المختلفة: ينبغي تقديم برامج مرنة تناسب احتياجات الموظفين الجدد وذوي الخبرة، مع التركيز على المهارات المطلوبة لكل فئة.
٢. تعزيز تطبيق المهارات المكتسبة: تقديم فرص تدريب عملية وتطبيقية تضمن انتقال المعرفة من التدريب إلى الممارسة الفعلية في بيئة العمل.
٣. زيادة التحفيز للمشاركة في التدريب: تقديم حوافز مثل شهادات معتمدة، مكافآت، أو نقاط تقييمية تضاف إلى الأداء الوظيفي لتحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة.
٤. تحسين جودة التدريب: العمل على استقطاب مدربين ذوي خبرة، واستخدام أساليب تعليمية حديثة تتناسب مع التطورات التكنولوجية.
٥. متابعة وتقييم أثر التدريب: إنشاء نظام لقياس الأداء قبل وبعد التدريب لتحديد مدى فعالية البرامج وإجراء التحسينات اللازمة.

الخاتمة:

يوضح هذا التحليل أن التدريب والتطوير لهما تأثير مباشر على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا عن العمل. من خلال تنفيذ استراتيجيات تدريب فعالة، يمكن للمؤسسات تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية، وتحفيز الموظفين على التطور والنمو الوظيفي.

المراجع

المراجع العربية:

- احمد الجوهري. (2021). أثر التطوير الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة: دراسة ميدانية في شركات القطاع الخاص. القاهرة: دار النشر الجامعي.
- عبدالله المطيري. (2020). إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي: التحديات والفرص. الرياض: دار الخليج للنشر.
- فهد العتيبي. (2019). التطوير الوظيفي وأثره على التحفيز والأداء في بيئة العمل. مجلة إدارة الموارد البشرية، 45(3)، 35-12.
- سامي البراهيم. (2022). إدارة التغيير والتطوير الوظيفي في المؤسسات الخاصة: دراسة تحليلية في الرياض. مجلة البحوث الإدارية، 33(2)، 61-41.
- منصور الغامدي. (2018). البرامج التدريبية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في شركات القطاع الخاص السعودي. مجلة دراسات الأعمال، 28(1)، 68-50.
- حسن عبدالله. (2023). أثر التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية. الرياض: جامعة الملك سعود.
- إبراهيم الزهراني. (2020). أثر برامج التطوير الوظيفي على الأداء الفردي والجماعي للموظفين في الشركات الخاصة. مجلة الموارد البشرية، 18(4)، 103-89.

المراجع الأجنبية:

Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1), 52-63.

Noe, R. A. (2017). Employee training and development (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.). London: Kogan Page.

Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2016). Organizational Behavior: A Human Resource Perspective. Boston: Cengage Learning.

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement?. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اخي الكريم / اختي الكريمة

تحية طيبة وبعد:

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي، وفرص الترقية، والرضا الوظيفي، وإنتاجية الموظفين. جميع الإجابات ستكون سرية، وستساعدنا في تحسين بيانات العمل وتعزيز فرص التطوير المهني.

ونظرا لما لديكم من المعرفة العلمية ذات الصلة بالبحث نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث من خلال التكرم بأبداء رأيكم بالتأشير على الأجابة المناسبة من وجهة نظركم

واتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم في تعبئة الاستبيان علما ان جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

١. الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

٢. العمر:

- ☐ 18 - 24
- ☐ 25 - 34
- ☐ 35 - 44
- ☐ 45 - 54
- ☐ فأكثر 55

٣. المستوى التعليمي:

- ☐ ثانوي
- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

٤. عدد سنوات الخبرة المهنية:

- ☐ أقل من سنة
- ☐ ١ - ٣ سنوات
- ☐ ٤ - ٧ سنوات
- ☐ ٨ - ١٠ سنوات
- ☐ أكثر من ١٠ سنوات

٥. القطاع الذي تعمل فيه:

- ☐ حكومي
- ☐ خاص
- ☐ غير ربحي

٦. المسمى الوظيفي الحالي:

- ☐ إداري
- ☐ فني
- ☐ إشرافي
- ☐ قيادي
- ☐ غير ذلك (يرجى التوضيح)

القسم الثاني: المعلومات العامة

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	التدريب المستمر يساهم في تحسين ادائي الوظيفي				
2	المهارات التي اكتسبها من التدريب قابلة للتطبيق في عملي اليومي				
3	اشعر بأن التدريب يعزز فرصتي في الترقية والتطور الوظيفي				
4	التدريب يساعدني على تحسين تواصلتي وتعاوني مع زملائي في العمل				
5	أرى ان التدريب يزيد من مستوى رضائي عن وظيفتي				
6	برامج التدريب في مؤسستي متوافقة مع احتياجاتي المهنية				
7	التدريب يعزز من قدرتي على التعامل مع تحديات العمل بشكل افضل				
8	اشعر بأن التدريب يزيد من حافزي للعمل بجدية اكثر				
9	أرى ان التدريب يساهم في تحسين بيئة العمل بشكل عام				
10	التدريب الذي تلقينته خلال العام الماضي كان ذا جودة عالية				

السؤال	تحسن كبير	تحسن متوسط	تحسن بسيط	لم يؤثر
11 الى أي مدى ساهم التدريب في تحسين مهاراتك الفنية؟				
12 الى أي مدى أدى التدريب الى تحسين تواصلك مع زملاء العمل				
13 الى أي مدى ساهم التدريب في تحسين قدراتك على اتخاذ القرار				
14 الى أي مدى اثر التدريب على مستوى انتاجيتك في العمل ؟				
15 الى أي مدى ساعد التدريب في تحسين جودة العمل الذي تقدمه				
16 الى أي مدى أدى التدريب الى زيادة ثقتك في ادائك الوظيفي؟				
17 الى أي مدى ساهم التدريب في تحسين قدرتك على التعامل مع التحديات				
18 الى أي مدى أدى التدريب الى تحسين رضاك الوظيفي؟				
19 الى أي مدى ساهم التدريب في تطوير مهارات القيادة لديك؟				
20 الى أي مدى اثر التدريب على فرصتك في الحصول على ترقية؟				

	السؤال	نعم	لا	غير متأكد
21	هل توفر مؤسستك فرص تدريب متكررة للموظفين			
22	هل يتم تقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي بشكل دوري			
23	هل لديك الحرية في اختيار البرامج التدريبية التي ترغب بحضورها؟			
24	هل ترى التدريب الذي تلقيته كان موجهًا لتحسين مهاراتك الفعلية؟			
25	هل توفر مؤسستك دعماً مالياً أو مكافآت لمن يكملون التدريب؟			
26	هل تعتقد أن التدريب الحالي في مؤسستك متطور ومواكب للتغيرات الحديثة			
27	هل يتم تطبيق التقنيات الحديثة في برامج التدريب داخل مؤسستك؟			
28	هل تجد أن مدة الدورات التدريبية كافية لاكتساب المعرفة المطلوبة			
29	هل لديك الوقت الكافي لحضور الدورات التدريبية دون التأثير على عملك			
30	هل تؤثر بيئة العمل على إمكانية الاستفادة الكاملة من التدريب؟			

المستخلص (Abstract):

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التطوير على الأداء الوظيفي للموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض. يُعد التطوير الوظيفي عاملاً أساسياً في تحسين الكفاءة والإنتاجية، حيث تسهم البرامج التدريبية، والتطوير المهني، والتأهيل المستمر في تعزيز مهارات الموظفين وزيادة مستوى أدائهم. تم الاعتماد على منهج البحث الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات من عينة من الموظفين في شركات القطاع الخاص بالرياض. توصلت الدراسة إلى أن برامج التطوير الفعالة تساهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي، من خلال رفع مستوى المعرفة والمهارات، وتحفيز الموظفين، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى أهمية تكيف برامج التطوير وفقاً لاحتياجات الموظفين ومتطلبات سوق العمل. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة الشركات الخاصة بضرورة الاستثمار في برامج تطوير شاملة ومستدامة لتعزيز أداء الموظفين وضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

This study aims to examine the impact of development on employee job performance in private sector companies in Riyadh. Career development is a crucial factor in enhancing efficiency and productivity, as training programs, professional development, and continuous qualification contribute to improving employees' skills and increasing their performance levels. The study adopts a descriptive analytical research method to collect and analyze data from a sample of employees working in private sector companies in Riyadh. The findings indicate that effective development programs positively influence job performance by enhancing knowledge and skills, motivating employees, and increasing job satisfaction. The results also highlight the importance of tailoring development programs to meet employees' needs and labor market requirements. Based on these findings, the study recommends that private companies invest in comprehensive and sustainable development programs to enhance employee performance and **achieve their strategic goals.**

mid-Ocean University College of

management



Department of Business Administration

**The Impact of Development on Employee Job Performance in Private
Sector Companies in Riyadh.**

Preparation:

Majed Ahmed Al-Qahtani

242001406

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Dr. Fayez Jarad

2025