

تأثير التدريب على أداء الموظفين: بالتطبيق على شركة مايكرو ديتيلز في
جدة

The Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of Micro Details Company in Jeddah

أسم الطالب

أسماء طارق أحمد

الرقم الجامعي

2021204970

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

هذا البحث المتواضع أُهديه بكل فخر وتقدير:

إلى أستاذتي الفاضلة، الدكتورة / (منى مصطفى العشري) التي أفادتني بعلمها وأرشدتني بحكمتها وشجعتني على التميز، لك مني كل الامتنان والعرفان

وإلى عائلتي الغالية:

إلى والدي العزيز الذي غرس في نفسي حب العلم والمعرفة
وإلى والدتي الحنونة التي دعمتني بصبرها وحنانها طوال مسيرتي

وإلى وطني الحبيب الذي أفخر بانتمائي إليه وأسعى لخدمته بكل ما أوتيت من قوة، أسأل الله العليّ القدير أن
ينفع بهذا البحث وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم

الشكر والتقدير

أتوجه بالشكر الجزيل إلى أسرتي الغالية.. والدي العزيز، على دعمه المعنوي واهتمامه المستمر بمسيرتي العلمية.. ووالدتي الحبيبة، على دعائها الدائم وصبرها وتضحياتها من أجل تحقيق طموحاتي

وأخص بالشكر كل من قدم لي يد المساعدة والدعم خلال مراحل إعداد هذا البحث

سائلة المولى عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء وأن ينفع بهذا البحث، والحمد لله رب العالمين.

جدول المحتويات

4	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
5	1.1. المقدمة:.....
7	1.2. مشكلة الدراسة.....
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
8	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. منهجية الدراسة.....
12	1.9. الدراسة الميدانية.....
13	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
15	2.1. المقدمة:
15	2.2. المتغير المستقل.....
15	2.3. المتغير التابع.....
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
15	2.5. الخاتمة.....
16	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يمثل التدريب ذلك النشاط المدروس الذي يضم عدداً من الخطوات المنتظمة، والتي تهدف بشكل رئيسي إلى تحقيق الغايات والأهداف من خلال حشد الجهود ذات القيمة وتنمية وتطوير الجوانب المعرفية والعلمية والمعلوماتية، وطرق التفكير لدى المتدرب أو مجموعة المتدربين، وتسعى إلى إحداث تغيير سلوكي إيجابي في جانب المهارات والقدرات المختلفة وتطوير الأداء وبالتالي إحداث تغييراً إيجابياً في آلية العمل من خلال تغيير اتجاهاته العامة وكافة أنماطه السلوكية، وبالرغم من أن مصطلحي التدريب و"التنمية" يستخدمان كمترادفين إلا أنه يمكن التمييز بينهما. (الشريف، وآخرون، ٢٠٢٢)

كما يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى متابعة البرامج التدريبية المناسبة، وكذلك محاولة أحداث تغيير في مهارات الأفراد وقدراتهم من ناحية، بالإضافة إلى أنه يستهدف أنماط السلوك التي يتبعونها في أداء أعمالهم من ناحية أخرى، وتعد وظيفة التدريب في المنظمات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية التي تربط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لكافة عناصر الإنتاج من جهة أخرى، وتدل كافة المؤشرات إلى ضرورة الاهتمام بالتدريب نظراً لارتباط هذه الوظيفة بمستوي أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها لذلك فانه من واجب تلك المنظمات أن تعمل على اختبار أفضل الطرق لتدريب الأفراد وضرورة التأكيد على وضع برامج لتقييم الأفراد لمعرفة مستوي المهارات لديهم، وذلك لأن التقييم جزء لا يتجزأ من العمل الإداري ويهدف إلى التأكيد من تحقيق الأهداف المحددة الناجحة في زيادة كفاءة المتدربين والتي تنعكس على التكاليف وزيادة الإيرادات. (الشينيتي، ٢٠٢٠)

فالتدريب يركز في العادة على تزويد الموظف بمهارات محددة لسد عجز معين في أدائه لعمله الحالي، مثل أن يتدرب الموظف على استخدام الصفحات الالكترونية لإعداد جدول الرواتب، فالتدريب يركز على الأفراد وليس المجموعات، ويكون محدداً بعمل معين، وينصب على الاحتياجات الحالية للمنظمة في المستقبل. (الشريف، وآخرون، ٢٠٢٢)

كما أن التدريب من العوامل الهامة التي تساعد على تنمية الموارد البشرية وما يتعلق بالأداء المتميز، وإن المؤسسات على مختلف أنشطتها تواجه تغيرات في عالم الأعمال وما أحدثته من تطورات على مستوى التكنولوجيات الحديثة على البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، ومن هذا المنطلق تكمن الأهمية الأساسية للتدريب في توفير الأنشطة والخدمات اللازمة لرفع كفاءة وفعالية المؤسسة في أداء عملياتها على ضوء احتياجاتها الحالية والمستقبلية، وتهدف البرامج التدريبية إلى تحقيق الاستمرارية في العمل الإبداعية

والابتكارية، وبشكل أساسي في رفع معدلات الأداء، ومن خلال وضع تصورات وتطلعات وأدوات جديدة للعمل، بما يتناسب مع اللوائح والقوانين الجديدة والأهداف الحديثة للمؤسسات. (نشاش، ٢٠٢٠)

ولقد أصبحت المنظمات كافة الخاصة والحكومية والأهلية تركز على العنصر البشري بشكل كبير؛ لما له من أهمية وتأثير على واقعها ومستقبلها، فأصبح الاستثمار في العنصر البشري وسيلة للوصول إلى أهدافها وغاياتها، كما إنَّ من أهم وسائل الاستثمار في العنصر البشري في العصر الحاضر "التدريب" والذي أصبح يحتل مكان الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم - المتقدمة منها والنامية على حد سواء كما أن التدريب يعد وسيلة من الوسائل التي تجعل الأفراد أكثر تقبلاً للتغيير والتطوير داخل المنظمات؛ لذا فإن أي تغيير لا يمكن أن تحدث له آثار إيجابية ما لم تكن هناك كفاءات بشرية تعمل باقتناع، وتساهم في تفعيل عملية التغيير. (عباس، ٢٠١٨)

فتعتبر مرحلة التدريب من أهم وأخطر المراحل التي يمر بها الأفراد في حياته المهنية في حمل الرسالة التي رضي بها لنفسه منهجاً وسلوكاً، فإذا مر في هذه المرحلة بنجاح ساهم ذلك النجاح في تكوين شخصيته وقدرته على التعامل مع المشاكل التي يُكلف بها من قبل المراجعين، وفي هذا السياق فإن التدريب يمكن أن يؤدي إلى التحسينات الفورية في المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ العمل ذي الصلة بالوظيفة، وبالتالي تحقيق المزيد من التزام العامل بالأهداف التنظيمية، كما ويشمل جميع الجوانب التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على عمل العاملين، فالتدريب ممارسة مهمة للموارد البشرية والتي تعتبر عاملاً حيوياً في أي منظمة تهدف إلى أن تكون منتجة، ويقال إن الإنتاجية العالية تأتي من خلال توفير برامج تدريبية جيدة في المنظمة، وعندما يدرك العاملون اهتمام مؤسساتهم بقدراتهم من خلال البرامج التدريبية يبذلون قصارى جهدهم لتحقيق الأهداف التنظيمية وتقديم الأداء الجيد في وظائفهم الحالية والمستقبلية. (بطرني، ٢٠٢١)

ويعتمد تطور الموارد البشرية على تحديث اتجاهات إدارة الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات التي تحدث في منظمات الأعمال، وذلك من خلال تبني الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ويعتبر تطبيق التخطيط الاستراتيجي بشكل سليم على وظائف إدارة الموارد البشرية أحد أهم هذه الاتجاهات ترتبط استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ارتباطاً وثيقاً مع بعضها البعض وتعتبر كل استراتيجية من هذه الاستراتيجيات مكملة للاستراتيجيات الأخرى التي تسعى إلى تحقيق متطلبات الخطة الاستراتيجية للمنظمة ككل، وتُعد استراتيجية التدريب من أهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لدورها المحوري في تطور موارد المنظمة البشرية واكسابها المعارف والمهارات الحديثة. (القرالة، ٢٠١٨)

لذا فقد تزايد اهتمام المنظمات الحديثة بالتدريب باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين جودة الخدمات وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة، فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين خدماتها. (بوزرقاطة، ٢٠١٨)

وفي هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الأثر الإيجابي للتدريب على أداء الموظفين في شركة مايكرو ديتيلز، حيث سيتم استكشاف كيفية مساهمة البرامج التدريبية المصممة بعناية في تطوير المهارات والكفاءات اللازمة لتمكين الموظفين من أداء وظائفهم بشكل أكثر كفاءة وإنتاجية، كما ستنناول الدراسة أيضًا التحديات والعوائق التي قد تواجه تنفيذ مبادرات التدريب وكيفية التغلب عليها.

1.2. مشكلة الدراسة

قد تواجه الشركة تحديات في تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للموظفين وتصميم برامج تدريبية موجهة بشكل استراتيجي لسد هذه الفجوات، كما أن عدم وجود آليات فعالة لقياس وتقييم أثر التدريب على أداء الموظفين قد يحول دون تحسين وتطوير برامج التدريب المستقبلية، لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين في شركة مايكرو ديتيلز، وتحديد التحديات والفرص المحيطة بتنفيذ وتطوير هذه البرامج بما يكفل تحقيق أقصى استفادة منها، وتنقسم لمشكلة إلى فجوة نظرية وتطبيقية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- تواجه الشركة صعوبات في ترجمة الاحتياجات التدريبية إلى برامج تدريبية فعالة وموجهة نحو تحسين الأداء.
- قد لا تكون عمليات تحليل الاحتياجات التدريبية في الشركة كافية أو موجهة بشكل دقيق للفئة المستهدفة.

- إهمال المؤسسات لتدريب الموظفين مما يجعلهم في نفس المستوى الأدائي مع محدودية التطور والابداع.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- على الرغم من وجود نظريات وأطر مفاهيمية عن تأثير التدريب على أداء الموظفين، قد لا تكون هذه النظريات كافية لفهم طبيعة هذه العلاقة في سياق شركة مايكرو ديتيلز.
- لا يوجد اتفاق واضح في الأدبيات حول أكثر نماذج وأساليب التدريب فعالية في تحسين أداء الموظفين.
- لا يوجد الدافع الكافي لدى الموظفين لحضور الورشات التدريبية.

وإشكالية الدراسة هي : ما تأثير التدريب على أداء الموظفين: بالتطبيق على شركة مايكرو ديتيلز في جدة

1.3. أهمية الدراسة

إن دراسة تأثير التدريب على أداء الموظفين في شركة مايكرو ديتيلز في جدة تكتسب أهمية كبيرة. فهي ستساعد في تحسين إنتاجية وأداء الموظفين، حيث يُعد التدريب أحد الوسائل الرئيسية لتطوير مهارات وكفاءات الموظفين مما يؤدي إلى تحسين إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي. كما أن فهم طبيعة هذه العلاقة في سياق شركة مايكرو ديتيلز سيساعد في تصميم برامج تدريبية أكثر فعالية.

1.3.1. على المستوى النظري:

- وضع حلول للتحديات النظرية التي تواجه المؤسسات أثناء تقديم التدريب لموظفيها.
- دراسة النماذج والنظريات المفسرة لعلاقة التدريب بالأداء الوظيفي.
- تعزيز أهمية تدريب الموظفين في المؤسسات والشركات.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تحليل أثر التدريب على أداء الموظفين من الجانب التطبيقي.
- توفير أداة لقياس المتغيرات مثل فعالية التدريب وأداء الموظفين بشكل موضوعي.
- توفير نتائج وتوصيات تطبيقية في ظل القيود التنظيمية والمالية بما يتعلق بالتدريب وأداء الموظفين.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التدريب ؟
- ما هي الممارسات والسياسات التي تتبعها الشركات لضمان انتقال أثر التدريب إلى بيئة العمل؟
- ما هي التحديات التنظيمية التي تواجه الشركات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة؟
- ما هي الاقتراحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لتعزيز فعالية التدريب في تحسين أداء الموظفين؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام : معرفة تأثير التدريب على أداء الموظفين.

الأهداف الفرعية:

- تحديد العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التدريب في شركة مايكرو ديتيلز بجدة.
- تقييم اهم الممارسات والسياسات التي تتبعها الشركات لضمان انتقال أثر التدريب إلى بيئة العمل في شركة مايكرو ديتيلز بجدة.
- تحديد التحديات التنظيمية التي تواجه الشركة في تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة في شركة مايكرو ديتيلز بجدة.
- تحديد الإقتراحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لتعزيز فعالية التدريب في تحسين أداء الموظفين بشركة مايكرو ديتيلز بجدة.

1.6. فرضيات الدراسة

- H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين تأثير التدريب على أداء الموظفين.
- Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين العوامل المؤثرة على فعالية برامج التدريب.
- Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الممارسات والسياسات التي تتبعها الشركات على التدريب في بيئة العمل.
- HC: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين التحديات التنظيمية التي تواجه الشركات على تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة.
- Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين مستوى الإقتراحات والتوصيات على فعالية التدريب لتحسين أداء الموظفين.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:

المتغير المستقل

تأثير التدريب

- العوامل المؤثرة.
- الممارسات والسياسات.
- التحديات التنظيمية.
- الاقتراحات والتوصيات

H1, Ha, Hb, Hc, Hd, He

المتغير التابع

أداء الموظفين

النموذج المقترح من المشروع

المصدر: الطالب (٢٠٢٤)

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

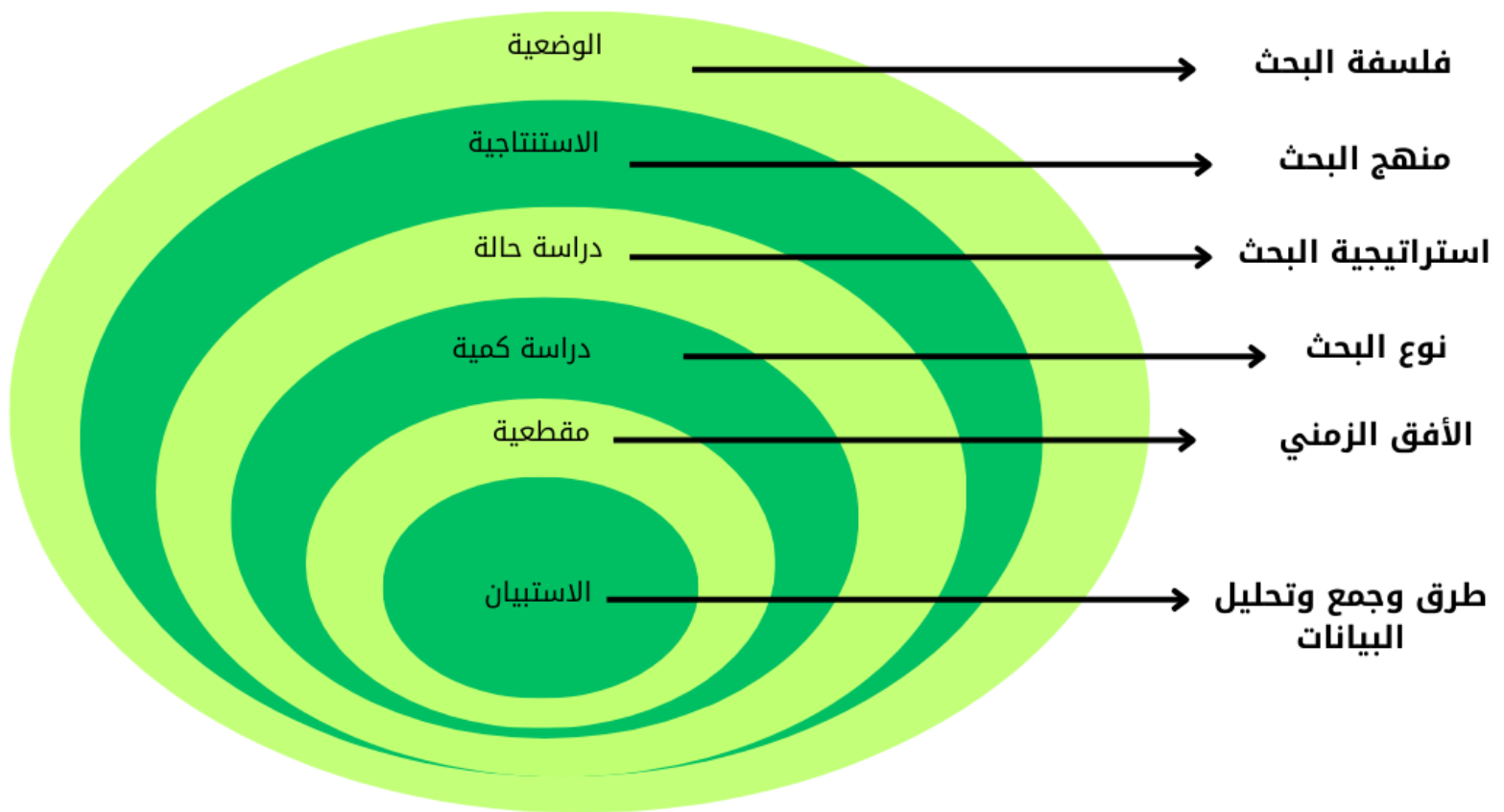
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية

الأفق الزمني: مقطعية

طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان



ملخص منهجية البحث
المصدر الطالب (2024)

1.9. الدراسة الميدانية

إن دراسة تأثير التدريب على أداء الموظفين موضوع ذو أهمية بالغة ويستحق البحث والدراسة لذلك، سيقوم الطالب بإجراء دراسة ميدانية لاستكشاف هذه العلاقة في شركة مايكرو ديتيلز في جدة، والهدف من هذه الدراسة الميدانية هو فهم العوامل التدريبية المؤثرة على أداء الموظفين في هذه الشركة، حيث تُعد دراسة تأثير التدريب على أداء الموظفين عاملاً أساسياً في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وبتنفيذ هذه الدراسة سيتمكن الطالب من استكشاف العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين وتحديد العوامل التدريبية المؤثرة وستساعد

هذه النتائج في فهم هذه العلاقة بشكل أعمق وتقديم توصيات لتحسين أداء الموظفين من خلال برامج التدريب المناسبة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة

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

1. الشريف، وآخرون، ٢٠٢٢، دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة.
2. الشنيتي، ٢٠٢٠، اثر نتائج التدريب على كفاءة العاملين في المنظمة.
3. القرالة، ٢٠١٨، اثر تطبيق استراتيجيات التدريب على أداء الموارد البشرية.
4. بطرني، ٢٠٢١، اثر التدريب على أداء العاملين.
5. بوزرقاطة، ٢٠١٨، اثر التدريب على أداء العاملين.
6. عباس، ٢٠١٨، أثر تحديد الاحتياجات التدريبية ومحتوى التدريب ومدته في أداء العاملين.
7. نشاش، ٢٠٢٠، دور التدريب في تحسين أداء العاملين.