

دراسات نقدية 2

د. أشرف الفندي
الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الرابع

الباحث/ أحمد التميمي



التكليف المطلوب هذا الأسبوع

المهمة الرابعة (نقد اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - مصطلحات ومفاهيم الدراسة): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل المثال لا الحصر

- هل تم تحديد الأهداف بكل دقة، أم كان هناك لبس وغموض؟
- هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟
- هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟
- هل تتماشى الأهداف مع مشكلة الدراسة؟ يجب أن ترتبط الأهداف بشكل مباشر بالمشكلة المطروحة وتوضح كيف تسعى الدراسة إلى معالجتها.
- هل تمت صياغة الفرضيات بأسلوب دقيق وواضح دون لبس وتتماشى مع جميع اجزاء الدراسة؟
- هل تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة؟
- هل جاء تعريف مصطلحات أو مفاهيم الدراسة بالدقة المطلوبة من الجانب العلمي، وبما يسير في نفس اتجاهات البحث، أم حدث غير ذلك؟

عنوان الدراسة

تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

أ. فاطمة احمد محمد بن هويشل

تأثير الدورات التدريبية على تطوير المهارات وتحسين
أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية
بالمملكة العربية السعودية

[https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/a
r/article/view/9018/7934](https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/9018/7934)

المستخلص: يلخص هذا البحث تقييم تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، مسلطاً الضوء على أهمية التدريب المستمر في تطوير الكوادر البشرية وزيادة إنتاجيتها في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل. وقد هدف البحث إلى تحديد أهمية الدورات التدريبية وقياس تأثيرها على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة في فعاليتها واقتراح توصيات لتعزيز دور التدريب في المنطقة الشرقية. وقد استخدم البحث منهجية تعتمد على عينة عشوائية من الموظفين في شركات القطاع الخاص، مع استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة. وقد أظهرت النتائج أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، مع تحديد عوامل مؤثرة مثل نوع التدريب ومدته وتوافقها مع احتياجات العمل. ويساهم البحث في تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير، ويقدم توصيات عملية لتحسين برامج التدريب في الشركات، ويدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الكوادر البشرية.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، تطوير المهارات، أداء الموظفين، القطاع الخاص، المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، التعليم المستمر.

مدخل عن الدراسة:

تناولت الدراسة تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات وتحسين أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وتقييم فعالية البرامج التدريبية وتحديد العوامل المؤثرة عليها، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية من موظفي شركات القطاع الخاص.

أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي قوي للدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم. كما أكدت أن فعالية التدريب تتأثر بعوامل متعددة منها مدة الدورة ومحتواها وطريقة التدريب وخصائص المتدربين.

أوصت الدراسة بضرورة زيادة الاستثمار في البرامج التدريبية وتطويرها لتناسب مع احتياجات الموظفين، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل، مما يساهم في رفع القدرة التنافسية للشركات ودعم التنمية المستدامة.

أهداف الدراسة:

تم تحديدها بوضوح:

- تطوير برامج تدريبية فعالة
- تعزيز ثقافة التعلم
- تحسين أداء الموظفين
- تعزيز القدرة التنافسية
- تحقيق التنمية المستدامة

التعليق على الأهداف:

نجد أن الباحثة وصفت الأهداف بشكل عام جدًا، وبالتالي يصعب تحديد مؤشر قياس لها، ولا تحدد كيفية تحقيقها.

مع ذلك تتماشى مع مشكلة ضعف ثقافة التعلم وقلة الاستثمار في التدريب وترتبط مباشرة بالحاجة لتطوير مهارة الموظفين

5. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المترابطة، والتي يمكن تلخيصها كالتالي:

- تطوير برامج تدريبية فعالة: اقتراح نماذج لبرامج تدريبية مخصصة تلبي احتياجات الموظفين، وتحديد المعايير اللازمة لنجاح هذه البرامج.
 - تعزيز ثقافة التعلم: تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب المستمر، وتوعيتهم بأهميته في تطوير مساراتهم المهنية.
 - تحسين أداء الموظفين: زيادة كفاءة وفعالية الموظفين في أداء مهامهم.
 - تعزيز القدرة التنافسية: مساعدة الشركات على المنافسة في السوق المحلي والعالمي.
 - تحقيق التنمية المستدامة: المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.
- باختصار، هذه الدراسة تسعى إلى تقديم رؤية قيمة حول كيفية الاستفادة من برامج التدريب لتحسين أداء الموظفين والشركات في القطاع الخاص، وبالتالي المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.

فروض الدراسة:

صاغت الباحثة فرضيات قابلة للاختبار وتغطي الجوانب الرئيسية للدراسة واستخدم مصطلحات ذات دلالة إحصائية.

مع ذلك جاءت الفرضية الرابعة وصفية وليست تنبؤية
كذلك لم تضيف الباحثة فرضية تربط بين المتغيرات المختلفة

- فرض 1: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى مهارات موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
 - فرض 2: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مستوى أداء موظفي القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
 - فرض 3: تتأثر فعالية الدورات التدريبية في تحسين أداء الموظفين بشكل ذي دلالة إحصائية بعوامل مثل: مدة الدورة التدريبية، ومحتوى الدورة التدريبية، وطريقة التدريب، وخصائص المتدربين.
 - فرض 4: مستوى وعي موظفي القطاع الخاص بأهمية التعلم المستمر في المنطقة الشرقية بالمملكة مرتفع.
- ومن المهم أن نذكر أن فروض البحث يجب أن تكون قابلة للاختبار والتقييم من خلال منهجية البحث المعتمدة في الدراسة.

متغيرات الدراسة:

أشارت الباحثة للمتغيرات في الدراسة في طيات البحث وهي المتغير المستقل (الدورات التدريبية) والمتغير التابع (تطوير المهارات وتحسين الأداء)

مصطلحات الدراسة:

حدد الباحثة مصطلحات الدراسة بعد جزء المستخلص بشكل منفصل مع ذلك لم تخصص لها قسم مستقل، وجاءت على النحو التالي:

- الدورات التدريبية
- تطوير المهارات
- تحسين الأداء
- ثقافة التعلم المستمر
- الفعالية
- القطاع الخاص

ارجو أن أكون وفقت لاستيفاء متطلبات هذا التكليف،
وممتن لأي ملاحظات أو اقتراحات للتحسين وتطوير.

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي