

أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في
المؤسسات السعودية

Code MGM 496 – PMG 496

كلية الإدارة
جامعة ميدأوشن

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
إدارة الأعمال

أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات السعودية

أسم الطالب

خالد سلمان محمد الفهيد

التكليف الأول

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ 1448/ 1/7 هـ

Contents

الإطار العام للبحث:	2
1.2 مشكلة البحث	3
1.2.1 فجوات على المستوى النظري	3
1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي	3
1.3 أهمية البحث	4
1.3.1 على المستوى النظري	4
1.3.2 على المستوى التطبيقي	4
المراجع	5

الإطار العام للبحث:

يشهد العالم اليوم تطورات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والتقنية والإدارية، الأمر الذي فرض على المؤسسات ضرورة تطوير مواردها البشرية باعتبارها أحد أهم الأصول الاستراتيجية التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية والاستدامة. (Armstrong, 2020) وأصبحت كفاءة الموظفين وقدرتهم على مواكبة التغيرات المتسارعة من العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ويُعد التدريب أحد أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لتنمية معارف ومهارات وقدرات العاملين، حيث يسهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية وتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات في بيئة العمل. (Noe, 2020) كما يساعد التدريب على تقليل الأخطاء التشغيلية وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات والمنتجات المقدمة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة بشكل عام.

وقد أولت المؤسسات الحديثة اهتماماً متزايداً ببرامج التدريب والتطوير نظراً لما أثبتته العديد من الدراسات من دورها في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم (Aguinis & Kraiger, 2009) وعلى الرغم من هذا الاهتمام، إلا أن درجة الاستفادة من البرامج التدريبية تختلف من مؤسسة إلى أخرى تبعاً لجودة البرامج التدريبية ومدى ارتباطها بالاحتياجات الفعلية للعاملين وآليات تقييم نتائج التدريب.

وفي المملكة العربية السعودية، تزايد الاهتمام بتطوير رأس المال البشري في ظل مستهدفات رؤية المملكة 2030، حيث تسعى المؤسسات الحكومية والخاصة إلى الاستثمار في تنمية الكفاءات البشرية ورفع مستويات الأداء والإنتاجية. ويبرز التدريب كأحد الوسائل الأساسية لتحقيق هذه الأهداف من خلال تطوير مهارات العاملين وتعزيز قدراتهم المهنية، بما يتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة والتحول الاقتصادي الذي تشهده المملكة.

وانطلاقاً من أهمية التدريب ودوره في تحسين أداء الموظفين، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وبيان طبيعة العلاقة بينهما، بما يسهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات التدريبية داخل المؤسسات وتعزيز فعالية برامج تنمية الموارد البشرية.

1.2 مشكلة البحث

على الرغم من الاهتمام المتزايد الذي توليه المؤسسات لبرامج التدريب والتطوير وتخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذها، إلا أن العديد من المؤسسات ما زالت تواجه تفاوتاً في مستويات الأداء الوظيفي للعاملين. ويشير ذلك إلى أن الاستثمار في التدريب لا يضمن بالضرورة تحقيق النتائج المرجوة ما لم يتم تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وفق أسس علمية ترتبط باحتياجات العاملين ومتطلبات العمل الفعلية (Noe, 2020).

كما أظهرت العديد من الدراسات أن فعالية التدريب لا تعتمد فقط على تقديم البرامج التدريبية، بل تتأثر بعوامل متعددة تشمل تحديد الاحتياجات التدريبية، وجودة المحتوى التدريبي، وملاءمة أساليب التدريب المستخدمة، بالإضافة إلى آليات تقييم أثر التدريب بعد التنفيذ (Aguinis & Kraiger, 2009). وفي بعض الحالات قد لا تنعكس البرامج التدريبية بصورة واضحة على الأداء الوظيفي نتيجة ضعف الربط بين التدريب ومتطلبات الوظيفة أو عدم وجود مؤشرات واضحة لقياس أثر التدريب على أداء العاملين. ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي بشكل أكثر عمقاً، والتعرف على مدى تأثير التدريب في تحسين أداء العاملين، بما يسهم في دعم جهود المؤسسات الرامية إلى تطوير مواردها البشرية وتعزيز كفاءتها التشغيلية.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

- أظهرت الأدبيات السابقة وجود تباين في نتائج الدراسات المتعلقة بحجم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي، حيث توصلت بعض الدراسات إلى وجود تأثير قوي ومباشر للتدريب، في حين أشارت دراسات أخرى إلى أن هذا التأثير يتأثر بعوامل تنظيمية وإدارية متعددة (Aguinis & Kraiger, 2009).
- على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت التدريب والأداء الوظيفي على المستوى الدولي، إلا أن الدراسات العربية الحديثة التي تناولت هذه العلاقة في البيئة السعودية ما زالت محدودة نسبياً، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.
- الحاجة إلى إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بدور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل ومتطلبات تطوير رأس المال البشري.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

- لا تزال بعض المؤسسات تركز على تنفيذ البرامج التدريبية دون وجود آليات واضحة أو دورية لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين.
- وجود فجوة بين الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين والبرامج التدريبية المقدمة، مما قد يحد من فعالية التدريب ويقلل من أثره المتوقع على الأداء الوظيفي.

- استمرار التفاوت في مستويات الأداء الوظيفي بين العاملين في بعض المؤسسات رغم تنفيذ برامج تدريبية متنوعة، مما يثير التساؤل حول مدى فعالية هذه البرامج في تحقيق أهدافها.

وبناءً على ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر التدريب في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات السعودية؟

1.3 أهمية البحث

1.3.1 على المستوى النظري

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالتدريب والأداء الوظيفي من خلال توضيح طبيعة العلاقة بينهما وأثر التدريب في تحسين أداء العاملين.
- تقدم الدراسة إطاراً نظرياً يساعد في فهم مفهوم التدريب وأبعاده المختلفة، ودوره في تنمية مهارات العاملين ورفع مستويات الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.
- تمثل الدراسة مرجعاً علمياً يمكن أن يستفيد منه الباحثون والمهتمون بمجال إدارة الموارد البشرية عند إجراء دراسات مستقبلية تتناول التدريب أو الأداء الوظيفي أو العلاقة بينهما.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

- تساعد نتائج الدراسة المؤسسات على تطوير برامجها التدريبية بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية للعاملين ومتطلبات العمل.
- تدعم متخذي القرار في تصميم سياسات واستراتيجيات تدريب أكثر فاعلية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة الموارد البشرية.
- تسهم في زيادة وعي المؤسسات بأهمية قياس أثر التدريب وربط البرامج التدريبية بالأهداف التنظيمية ومؤشرات الأداء..
- تساعد في تحسين كفاءة العاملين ورفع مستويات الإنتاجية والأداء الوظيفي، بما ينعكس إيجاباً على قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

المراجع

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London, UK: Kogan Page.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.